Deutscher Bundestag **Drucksache 14/5741**
14. Wahlperiode 02. 04. 2001

Gesetzentwurf

der Bundesregierung

Entwurf eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerf-Reformgesetz)

A. Problem und Ziel

Das Betriebsverfassungsgesetz aus dem Jahre 1972 ist seit fast drei Jahrzehnten im Wesentlichen unverändert. Die Reform soll die betriebliche Mitbestimmung im Interesse der Beteiligung und Motivation der Arbeitnehmer stärken sowie Arbeitgebern und Betriebsräten wieder eine zukunftsfähige Grundlage für ihre Zusammenarbeit schaffen. Tiefgreifende Veränderungen der Arbeits- und Wirtschaftswelt begründen den Reformbedarf.

Die Strukturen in den Betrieben und Unternehmen haben sich grundlegend geändert, ohne dass die organisationsrechtlichen Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes angepasst worden sind. Diese Entwicklung sowie das komplizierte Wahlrecht sind Gründe dafür, dass die Zahl der Betriebsräte zurückgegangen ist. Die partielle Ersetzung der Stammbelegschaften insbesondere durch Leiharbeitnehmer ist ein weiterer Grund für die Erosion der betrieblichen Mitbestimmung. Um die Betriebsverfassung zukunftsfähig zu machen, müssen verlässliche und tragfähige Organisationsgrundlagen für die Bildung von Betriebsräten geschaffen, das Wahlrecht u. a. durch Aufgabe des überholten Gruppenprinzips vereinfacht und Randbelegschaften in die Betriebsverfassung einbezogen werden.

Neue Produktions- und Arbeitsmethoden erfordern moderne Formen der Betriebsratsarbeit. Der Betriebsrat muss Informations- und Kommunikationstechniken im Betrieb nutzen und auf das Fachwissen und die Erfahrung der Arbeitnehmer zurückgreifen können, um ein ebenbürtiger Gesprächs- und Verhandlungspartner des Arbeitgebers zu sein. Aus Effizienzgründen muss der Betriebsrat zur Arbeitsteilung berechtigt sein und Beteiligungsrechte auf Arbeitsgruppen delegieren können.

Infolge des angespannten Arbeitsmarkts ist der Personalabbau in den Unternehmen das zentrale Problem betriebsrätlicher Tätigkeit. Um sich hier stärker einschalten zu können, bedarf es verbesserter Rechte des Betriebsrats bei der Qualifizierung der Arbeitnehmer sowie bei der Förderung und Sicherung der Beschäftigung.

Die Ansprüche der Arbeitnehmer an ihre Interessenvertretung haben sich geändert. Mehr Entscheidungsspielraum am Arbeitsplatz und mehr Mitsprache gegenüber dem Betriebsrat sind gefordert. Der Grundsatz der Chancengleichheit von Frauen und Männern muss im Betrieb besser umgesetzt und die Interessenvertretung der jugendlichen Arbeitnehmer und der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten gestärkt werden. Rassismus und Fremdenfeindlichkeit dürfen auch in den Betrieben keine Chance haben.

B. Lösung

Um eine moderne und flexible Betriebsverfassung zu schaffen, die in der Lage ist, die bestehende Wirklichkeit in den Unternehmen und Betrieben einzufangen, Spielraum auch für die Zukunft zu geben und die zunehmende Erosion der betrieblichen Mitbestimmung zu stoppen, sieht der Gesetzentwurf folgende wesentliche Neuerungen vor:

- Schaffung einer verlässlichen und tragfähigen Organisationsgrundlage für den Betriebsrat durch eine Kombination aus gesetzlicher und vertraglicher Lösung, die die Bildung von Betriebsräten auch betriebs- und unternehmensübergreifend erlaubt, wie z. B. einen gemeinsamen Betriebsrat mehrerer Unternehmen, Filial- und Sparten-Betriebsräte.
- Erleichterung der Bildung von Betriebsräten durch Entbürokratisierung des Wahlrechts einschließlich Aufhebung des überholten Gruppenprinzips Arbeiter/Angestellte.
- Einbeziehung von Leiharbeitnehmern und in Telearbeit Beschäftigten in die Betriebsverfassung.
- Modernisierung der Arbeitsbedingungen des Betriebsrats, insbesondere durch moderne Techniken, und Delegation von Beteiligungsrechten durch den Betriebsrat an Arbeitsgruppen.
- Stärkung der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte, insbesondere bei Qualifikation und Beschäftigungssicherung.
- Ausdehnung der Aufgaben des Betriebsrats im Bereich des betrieblichen Umweltschutzes.
- Stärkere Einbeziehung des Einzelnen in die Arbeit des Betriebsrats.
- Mehr Möglichkeiten des Betriebsrats zur Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und anteilige Berücksichtigung der Frauen im Betriebsrat.
- Stärkung der Jugend- und Auszubildendenvertretung.
- Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb.

C. Alternativen

Keine

D. Finanzielle Auswirkungen auf die öffentlichen Haushalte

Keine

E. Sonstige Kosten

Finanzielle Mehrbelastungen der Wirtschaft können die Neuregelungen über die erweiterte Freistellung von Betriebsratsmitgliedern, die Heranziehung von Arbeitnehmern als sachkundige Auskunftspersonen, Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnik durch den Betriebsrat sowie die Hinzuziehung eines Beraters bei Betriebsänderungen auslösen. Da sich schon Schätzungen der bestehenden Kosten der betrieblichen Mitbestimmung als unsicher erweisen, können zuverlässige Angaben weder über eintretende Mehrbelastungen noch über Kostenentlastungen gemacht werden.

Eine Kostenentlastung der Wirtschaft wird die gemeinsame Wahl des Betriebsrats durch Arbeiter und Angestellte bewirken. Sie wird den Aufwand der Wahl und die Gefahr von Wahlanfechtungen verringern. Beides wird zu Kosteneinsparungen in nicht quantifizierbarer Höhe führen.

Mehrbelastungen der Wirtschaft steht jedoch eine zu erwartende Steigerung der Produktivität gegenüber. Es ist davon auszugehen, dass Arbeitnehmer, die ihre Belange im Betrieb vertreten wissen, und Betriebsräte, die diese Belange in Unternehmensentscheidungen einbringen können, die Produktivität von Unternehmen und damit die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft steigern. Messbare Auswirkungen auf die Einzelpreise und das Preisniveau, insbesondere auch für das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

BUNDESREPUBLIK DEUTSCHLAND
DER BUNDESKANZLER

Berlin, den 2. April 2001

022 (311) – 800 10 – Be 10/01

An den
Präsidenten des
Deutschen Bundestages

11011 Berlin

Hiermit übersende ich den von der Bundesregierung beschlossenen

Entwurf eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes
(BetrVerf-Reformgesetz)

mit Begründung und Vorblatt (Anlage 1).

Ich bitte, die Beschlussfassung des Deutschen Bundestages herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

Der Bundesrat hat in seiner 761. Sitzung am 30. März 2001 eine Stellungnahme nicht beschlossen.

Anlage 1

Entwurf eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVerf-Reformgesetz)

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

Artikel 1
Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 in der Fassung der Bekanntmachung vom 23. Dezember 1988 (BGBl. 1989 I S. 1, 902), zuletzt geändert durch …, wird wie folgt geändert:

1. Die Inhaltsübersicht wird wie folgt geändert:

   a) Die Angabe „§§ 60 bis 73“ wird durch die Angabe „§§ 60 bis 73b“ ersetzt.

   b) Nach der Angabe „Zweiter Abschnitt. Gesamt-, Jugend- und Auszubildendenvertretung §§ 72 bis 73“ wird folgende Angabe eingefügt:

   „Dritter Abschnitt. Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung §§ 73a bis 73b“

   c) Die Angabe „§§ 81 bis 86“ wird durch die Angabe „§§ 81 bis 86a“ ersetzt.

2. § 1 wird wie folgt geändert:

   a) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

   b) Dem Absatz 1 wird folgender Satz 2 angefügt:

   „Dies gilt auch für gemeinsame Betriebe mehrerer Unternehmen.“

   c) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 angefügt:

   „(2) Ein gemeinsamer Betrieb mehrerer Unternehmen wird vermutet, wenn

   1. zur Verfolgung arbeitstechnischer Zwecke die Betriebsmittel sowie die Arbeitnehmer von den Unternehmen gemeinsam eingesetzt werden oder

   2. die Spaltung eines Unternehmens zur Folge hat, dass von einem Betrieb ein oder mehrere Betriebsteile einem an der Spaltung beteiligten anderen Unternehmen zugeordnet werden, ohne dass sich dabei die Organisation des betroffenen Betriebes wesentlich ändert.“

3. § 3 wird wie folgt gefasst:

„§ 3
Abweichende Regelungen

(1) Durch Tarifvertrag können bestimmt werden:

1. für Unternehmen mit mehreren Betrieben

   a) die Bildung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats oder

   b) die Zusammenfassung von Betrieben,

   wenn dies die Bildung von Betriebsräten erleichtert oder einer sachgerechten Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer dient;

2. für Unternehmen und Konzerne, soweit sie nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen (Sparten) organisiert sind und die Leitung der Sparte auch Entscheidungen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten trifft, die Bildung von Betriebsräten in den Sparten (Spartenbetriebsräte), wenn dies der sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben des Betriebsrats dient;

3. andere Arbeitnehmervertretungsstrukturen, soweit dies insbesondere aufgrund der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder aufgrund anderer Formen der Zusammenarbeit von Unternehmen einer wirksamen und zweckmäßigen Interessenvertretung der Arbeitnehmer dient;

4. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Gremien (Arbeitsgemeinschaften), die der unternehmensübergreifenden Zusammenarbeit von Arbeitnehmervertretungen dienen;

5. zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer, die die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern erleichtern.

(2) Besteht in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1, 2, 4 oder 5 keine tarifliche Regelung und gilt auch kein anderer Tarifvertrag, kann die Regelung durch Betriebsvereinbarung getroffen werden.

(3) Besteht im Falle des Absatzes 1 Nr. 1 Buchstabe a keine tarifliche Regelung und besteht in dem Unternehmen kein Betriebsrat, können die Arbeitnehmer mit Stimmenmehrheit die Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats beschließen. Die Abstimmung kann von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern des Unternehmens oder einer im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft veranlasst werden.

(4) Sofern der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nichts anderes bestimmt, sind Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 erstmals bei der nächsten regelmäßigen Betriebsratswahl anzuwenden, es sei denn, es besteht kein Betriebsrat oder es ist aus anderen Gründen eine Neuwahl des Betriebsrats erforderlich. Sieht der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung einen anderen Wahlzeitpunkt vor, endet die Amtszeit bestehender Betriebsräte, die durch die Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 entfallen, mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

(5) Die aufgrund eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 gebildeten betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheiten gelten als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes. Auf die in ihnen gebildeten Arbeitnehmervertretungen finden die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die Rechtsstellung seiner Mitglieder Anwendung.“

4. § 4 wird wie folgt gefasst:

„§ 4
Betriebsteile, Kleinstbetriebe

(1) Betriebsteile gelten als selbständige Betriebe, wenn sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllen und

1. räumlich weit vom Hauptbetrieb entfernt oder
2. durch Aufgabenbereich und Organisation eigenständig sind.

Die Arbeitnehmer eines Betriebsteils, in dem kein eigener Betriebsrat besteht, können mit Stimmenmehrheit beschließen, an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb teilzunehmen; § 3 Abs. 3 Satz 2 gilt entsprechend. Der Beschluss ist dem Betriebsrat des Hauptbetriebs spätestens zehn Wochen vor Ablauf seiner Amtszeit mitzuteilen. Für den Widerruf des Beschlusses gelten die Sätze 2 und 3 entsprechend.

(2) Betriebe, die die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 nicht erfüllen, sind dem Hauptbetrieb zuzuordnen.“

5. § 5 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Arbeitnehmer (Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer) im Sinne dieses Gesetzes sind Arbeiter und Angestellte einschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten, unabhängig davon, ob sie im Betrieb, im Außendienst oder mit Telearbeit beschäftigt werden. Als Arbeitnehmer gelten auch die in Heimarbeit Beschäftigten, die in der Hauptsache für den Betrieb arbeiten.“

6. § 6 wird aufgehoben.

7. In § 7 werden hinter dem Wort „Arbeitnehmer“ die Wörter „des Betriebs“ eingefügt und folgender Satz angefügt:

„Werden Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers zur Arbeitsleistung überlassen, so sind diese wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden.“

8. § 9 wird wie folgt gefasst:

„§ 9
Zahl der Betriebsratsmitglieder

Der Betriebsrat besteht in Betrieben mit in der Regel

5 bis 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus einer Person,

21 bis 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern aus 3 Mitgliedern,

51 wahlberechtigten Arbeitnehmern
bis 100 Arbeitnehmern aus 5 Mitgliedern,

101 bis 200 Arbeitnehmern aus 7 Mitgliedern,

201 bis 400 Arbeitnehmern aus 9 Mitgliedern,

401 bis 700 Arbeitnehmern aus 11 Mitgliedern,

701 bis 1 000 Arbeitnehmern aus 13 Mitgliedern,

1 001 bis 1 500 Arbeitnehmern aus 15 Mitgliedern,

1 501 bis 2 000 Arbeitnehmern aus 17 Mitgliedern,

2 001 bis 2 500 Arbeitnehmern aus 19 Mitgliedern,

2 501 bis 3 000 Arbeitnehmern aus 21 Mitgliedern,

3 001 bis 3 500 Arbeitnehmern aus 23 Mitgliedern,

3 501 bis 4 000 Arbeitnehmern aus 25 Mitgliedern,

4 001 bis 4 500 Arbeitnehmern aus 27 Mitgliedern,

4 501 bis 5 000 Arbeitnehmern aus 29 Mitgliedern,

5 001 bis 6 000 Arbeitnehmern aus 31 Mitgliedern,

6 001 bis 7 000 Arbeitnehmern aus 33 Mitgliedern,

7 001 bis 9 000 Arbeitnehmern aus 35 Mitgliedern.

In Betrieben mit mehr als 9000 Arbeitnehmern erhöht sich die Zahl der Mitglieder des Betriebsrats für je angefangene weitere 3 000 Arbeitnehmer um 2 Mitglieder.“

9. § 10 wird aufgehoben.

10. § 12 wird aufgehoben.

11. § 14 wird wie folgt gefasst:

„§ 14
Wahlvorschriften

(1) Der Betriebsrat wird in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.

(2) Die Wahl erfolgt nach den Grundsätzen der Verhältniswahl. Sie erfolgt nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl, wenn nur ein Wahlvorschlag eingereicht wird oder wenn der Betriebsrat im vereinfachten Wahlverfahren nach § 14a zu wählen ist.

(3) Zur Wahl des Betriebsrats können die wahlberechtigten Arbeitnehmer und die im Betrieb vertretenen Gewerkschaften Wahlvorschläge machen.

(4) Jeder Wahlvorschlag der Arbeitnehmer muss von mindestens einem Zwanzigstel der wahlberechtigten Arbeitnehmer, mindestens jedoch von drei Wahlberechtigten unterzeichnet sein; in Betrieben mit in der Regel bis zu zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern genügt die Unterzeichnung durch zwei Wahlberechtigte. In jedem Fall genügt die Unterzeichnung durch fünfzig wahlberechtigte Arbeitnehmer.

(5) Jeder Wahlvorschlag einer Gewerkschaft muss von zwei Beauftragten unterzeichnet sein.“

12. Nach § 14 wird folgender § 14a eingefügt:

„§ 14a
Vereinfachtes Wahlverfahren für Kleinbetriebe

„(1) In Betrieben mit in der Regel fünf bis fünfzig wahlberechtigten Arbeitnehmern wird der Betriebsrat in einem zweistufigen Verfahren gewählt. Auf einer ersten Wahlversammlung wird der Wahlvorstand nach § 17a Nr. 3 gewählt. Auf einer zweiten Wahlversammlung wird der Betriebsrat in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Diese Wahlversammlung findet eine Woche nach der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes statt.

(2) Wahlvorschläge können bis zum Ende der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes nach § 17a Nr. 3 gemacht werden; für Wahlvorschläge der Arbeitnehmer gilt § 14 Abs. 4 mit der Maßgabe, dass für Wahlvorschläge, die erst auf dieser Wahlversammlung gemacht werden, keine Schriftform erforderlich ist.

(3) Ist der Wahlvorstand in Betrieben mit in der Regel fünf bis fünfzig wahlberechtigten Arbeitnehmern nach § 17a Nr. 1 in Verbindung mit § 16 vom Betriebsrat, Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat oder nach § 17a Nr. 4 vom Arbeitsgericht bestellt, wird der Betriebsrat abweichend von Absatz 1 Sätze 1 und 2 auf nur einer Wahlversammlung in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt. Wahlvorschläge können bis eine Woche vor der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats gemacht werden; §14 Abs. 4 gilt unverändert.

(4) Wahlberechtigten Arbeitnehmern, die an der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats nicht teilnehmen können, ist Gelegenheit zur schriftlichen Stimmabgabe zu geben.“

13. § 15 wird wie folgt gefasst:

„§ 15
Zusammensetzung nach Beschäftigungsarten und Geschlechter

(1) Der Betriebsrat soll sich möglichst aus Arbeitnehmern der einzelnen Organisationsbereiche und der verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer zusammensetzen.

(2) Die Geschlechter müssen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.“

14. § 16 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird Satz 5 aufgehoben.

b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Besteht acht Wochen vor Ablauf der Amtszeit des Betriebsrats kein Wahlvorstand, kann auch der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand bestellen. Absatz 1 gilt entsprechend.“

15. § 17 wird wie folgt geändert:

a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

„§ 17 Bestellung des Wahlvorstands in Betrieben ohne Betriebsrat“

b) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Besteht in einem Betrieb, der die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllt, kein Betriebsrat, so bestellt der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat einen Wahlvorstand. § 16 Abs. 1 gilt entsprechend.“

c) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 eingefügt:

„(2) Besteht weder ein Gesamtbetriebsrat noch ein Konzernbetriebsrat, so wird in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer ein Wahlvorstand gewählt; § 16 Abs. 1 gilt entsprechend. Gleiches gilt, wenn der Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat die Bestellung des Wahlvorstands nach Absatz 1 unterlässt.“

d) Die bisherigen Absätze 2 und 3 werden Absätze 3 und 4.

16. Nach § 17 wird folgender § 17a eingefügt:

„§ 17a
Bestellung des Wahlvorstands im vereinfachten Wahlverfahren

Im Fall des § 14a finden die §§ 16 und 17 mit folgender Maßgabe Anwendung:

1. Die Frist des § 16 Abs. 1 Satz 1 wird auf vier Wochen und die des § 16 Abs. 2 Satz 1, Abs. 3 Satz 1 auf drei Wochen verkürzt.
2. § 16 Abs. 1 Satz 2 und 3 findet keine Anwendung.
3. In den Fällen des § 17 Abs. 2 wird der Wahlvorstand in einer Wahlversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt. Für die Einladung zu der Wahlversammlung gilt § 17 Abs. 3 entsprechend.
4. § 17 Abs. 4 gilt entsprechend, wenn trotz Einladung keine Wahlversammlung stattfindet oder auf der Wahlversammlung kein Wahlvorstand gewählt wird.“

17. § 18 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 2 werden nach dem Wort „Antrag“ die Wörter „des Betriebsrats,“ eingefügt.

b) In Absatz 2 werden die Wörter „ein Nebenbetrieb oder ein Betriebsteil selbständig oder dem Hauptbetrieb zuzuordnen ist“ durch die Wörter „eine betriebsratsfähige Organisationseinheit vorliegt“ ersetzt und die Wörter „vor der Wahl“ gestrichen.

18. Nach § 21 wird folgender § 21a eingefügt:

„§ 21a[1)]
Übergangsmandat

(1) Wird ein Betrieb gespalten, so bleibt dessen Betriebsrat im Amt und führt die Geschäfte für die ihm bislang zugeordneten Betriebsteile weiter, soweit sie die Voraussetzungen des § 1 Abs. 1 Satz 1 erfüllen und nicht in einen Betrieb eingegliedert werden, in dem ein Betriebsrat besteht (Übergangsmandat). Der Betriebsrat hat insbesondere unverzüglich Wahlvorstände zu bestellen. Das Übergangsmandat endet, sobald in den Betriebsteilen ein neuer Betriebsrat gewählt und das Wahlergebnis bekannt gegeben ist, spätestens jedoch sechs Monate nach Wirksamwerden der Spaltung. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung kann das Übergangsmandat um weitere sechs Monate verlängert werden.

(2) Werden Betriebe oder Betriebsteile zu einem Betrieb zusammengefasst, so nimmt der Betriebsrat des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten Betriebs oder Betriebsteils das Übergangsmandat wahr. Absatz 1 gilt entsprechend.

---

1) Diese Vorschrift dient der Umsetzung des Artikels 1 der Richtlinie 98/50/EG des Rates vom 29. Juni 1998 zur Änderung der Richtlinie 77/187/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen (Abl. EG Nr. L 201 S. 88), betreffend das in Artikel 5 der geänderten Richtlinie 77/187/EWG vorgesehene Übergangsmandat.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten auch, wenn die Spaltung oder Zusammenlegung von Betrieben und Betriebsteilen im Zusammenhang mit einer Betriebsveräußerung oder einer Umwandlung nach dem Umwandlungsgesetz erfolgt.“

19. Nach § 21a wird folgender § 21 b eingefügt:

„§ 21b
Restmandat

Geht ein Betrieb durch Stilllegung, Spaltung oder Zusammenlegung unter, so bleibt dessen Betriebsrat so lange im Amt, wie dies zur Wahrnehmung der damit im Zusammenhang stehenden Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte erforderlich ist.“

20. § 24 wird wie folgt geändert:

a) Die Absatzbezeichnung „(1)“ wird gestrichen.

b) Absatz 2 wird aufgehoben.

21. § 25 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 Satz 1 werden nach dem Wort „werden“ die Wörter „unter Berücksichtigung des § 15 Abs. 2“ eingefügt und in Satz 3 wird die Angabe „der §§ 10 und 12“ durch die Angabe „des § 15 Abs. 2“ ersetzt.

b) Absatz 3 wird aufgehoben.

22. § 26 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird Satz 2 aufgehoben.

b) Absatz 2 wird aufgehoben.

c) Absatz 3 wird Absatz 2.

23. § 27 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 2 wird die Zahl „19“ durch die Zahl „17“ und die Zahl „27“ durch die Zahl „25“ ersetzt.

bb) In Satz 3 werden die Worte „in geheimer Wahl und nach den Grundsätzen der Verhältniswahl“ gestrichen.

cc) Die Sätze 4 und 5 werden aufgehoben.

b) Absatz 2 wird aufgehoben.

c) Die bisherigen Absätze 3 und 4 werden Absätze 2 und 3.

24. § 28 wird wie folgt geändert:

a) In der Überschrift wird das Wort „weitere“ gestrichen.

b) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Der Betriebsrat kann in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern Ausschüsse bilden und ihnen bestimmte Aufgaben übertragen. Ist ein Betriebsausschuss gebildet, kann der Betriebsrat den Ausschüssen Aufgaben zur selbständigen Erledigung übertragen. § 27 Abs. 1 Satz 3, Abs. 2 Satz 2 bis 4 gilt entsprechend.“

c) Absatz 2 wird aufgehoben.

d) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 2 und wie folgt geändert: Die Wörter „Die Absätze 1 und 2 gelten“ werden durch die Wörter „Absatz 1 gilt“ ersetzt.

25. Nach § 28 wird folgender § 28a eingefügt:

„§ 28a
Übertragung von Aufgaben auf Arbeitsgruppen

(1) In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern kann der Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder bestimmte Aufgaben auf Arbeitsgruppen übertragen; dies erfolgt nach Maßgabe einer mit dem Arbeitgeber abzuschließenden Rahmenvereinbarung. Die Aufgaben müssen im Zusammenhang mit den von der Arbeitsgruppe zu erledigenden Tätigkeiten stehen. Die Übertragung bedarf der Schriftform. Für den Widerruf der Übertragung gelten Satz 1 erster Halbsatz und Satz 3 entsprechend.

(2) Die Arbeitsgruppe kann im Rahmen der ihr übertragenen Aufgaben mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen schließen; eine Vereinbarung bedarf der Mehrheit der Stimmen der Gruppenmitglieder. § 77 gilt entsprechend. Können sich Arbeitgeber und Arbeitsgruppe in einer Angelegenheit nicht einigen, nimmt der Betriebsrat das Beteiligungsrecht wahr.“

26. § 29 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 wird die Angabe „§ 26 Abs. 1 und 2“ durch die Angabe “§ 26 Abs. 1“ ersetzt.

b) In Absatz 3 wird Satz 2 aufgehoben.

27. In § 31 werden die Wörter „oder der Mehrheit einer Gruppe“ gestrichen.

28. § 35 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Erachtet die Mehrheit der Jugend- und Auszubildendenvertretung oder die Schwerbehindertenvertretung einen Beschluss des Betriebsrats als eine erhebliche Beeinträchtigung wichtiger Interessen der durch sie vertretenen Arbeitnehmer, so ist auf ihren Antrag der Beschluss auf die Dauer von einer Woche vom Zeitpunkt der Beschlussfassung an auszusetzen, damit in dieser Frist eine Verständigung, gegebenenfalls mit Hilfe der im Betrieb vertretenen Gewerkschaften, versucht werden kann.“

b) Absatz 3 wird aufgehoben.

29. § 37 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 3 wird nach Satz 1 folgender Satz eingefügt:

„Betriebsbedingte Gründe liegen auch vor, wenn die Betriebsratstätigkeit wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Betriebsratsmitglieder nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit erfolgen kann.“

b) Absatz 6 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 werden die Wörter „Absatz 2 gilt“ durch die Wörter „Die Absätze 2 und 3 gelten“ ersetzt.

bb) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„Betriebsbedingte Gründe im Sinne des Absatzes 3 liegen auch vor, wenn wegen Besonderheiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung die Schulung des Betriebsratsmitglieds außerhalb seiner Arbeitszeit erfolgt; in diesem Fall ist der Umfang des Ausgleichsanspruchs unter Einbeziehung der Arbeitsbefreiung nach Absatz 2 pro Schulungstag begrenzt auf die Arbeitszeit eines vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmers."

c) In Absatz 7 Satz 3 wird die Angabe „Absatz 6 Satz 2 bis 5" durch die Angabe „Absatz 6 Satz 2 bis 6" ersetzt.

30. § 38 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Von ihrer beruflichen Tätigkeit sind mindestens freizustellen in Betrieben mit in der Regel

200 bis 500 Arbeitnehmern
ein Betriebsratsmitglied,

501 bis 900 Arbeitnehmern
2 Betriebsratsmitglieder,

901 bis 1 500 Arbeitnehmern
3 Betriebsratsmitglieder,

1 501 bis 2 000 Arbeitnehmern
4 Betriebsratsmitglieder,

2 001 bis 3 000 Arbeitnehmern
5 Betriebsratsmitglieder,

3 001 bis 4 000 Arbeitnehmern
6 Betriebsratsmitglieder,

4 001 bis 5 000 Arbeitnehmern
7 Betriebsratsmitglieder,

5 001 bis 6 000 Arbeitnehmern
8 Betriebsratsmitglieder,

6 001 bis 7 000 Arbeitnehmern
9 Betriebsratsmitglieder,

7 001 bis 8 000 Arbeitnehmern
10 Betriebsratsmitglieder,

8 001 bis 9 000 Arbeitnehmern
11 Betriebsratsmitglieder,

9 001 bis 10 000 Arbeitnehmern
12 Betriebsratsmitglieder.

In Betrieben mit über 10 000 Arbeitnehmern ist für je angefangene weitere 2 000 Arbeitnehmer ein weiteres Betriebsratsmitglied freizustellen. Freistellungen können auch in Form von Teilfreistellungen erfolgen. Diese dürfen zusammengenommen nicht den Umfang der Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 überschreiten. Durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung können anderweitige Regelungen über die Freistellung vereinbart werden."

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Die freizustellenden Betriebsratsmitglieder werden nach Beratung mit dem Arbeitgeber vom Betriebsrat gewählt. Der Betriebsrat hat die Namen der Freizustellenden dem Arbeitgeber bekannt zu geben. Hält der Arbeitgeber die Freistellung für sachlich nicht vertretbar, so kann er innerhalb einer Frist von zwei Wochen nach der Bekanntgabe die Einigungsstelle anrufen. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Ruft der Arbeitgeber die Einigungsstelle nicht an, so gilt sein Einverständnis mit den Freistellungen nach Ablauf der zweiwöchigen Frist als erteilt."

31. In § 40 Abs. 2 werden nach den Wörtern „sachliche Mittel" das Wort „und" durch ein Komma ersetzt und die Wörter „Informations- und Kommunikationstechnik sowie" eingefügt.

32. In § 43 Abs. 2 wird Satz 3 wie folgt gefasst:

„Der Arbeitgeber oder sein Vertreter hat mindestens einmal in jedem Kalenderjahr in einer Betriebsversammlung über das Personal- und Sozialwesen einschließlich des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb sowie der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer, über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Betriebs sowie über den betrieblichen Umweltschutz zu berichten, soweit dadurch nicht Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden."

33. In § 44 Abs. 1 Satz 1 wird die Angabe „§§ 17" durch die Angabe „§§ 14a, 17" ersetzt.

34. In § 45 wird Satz 1 wie folgt gefasst:

„Die Betriebs- und Abteilungsversammlungen können Angelegenheiten einschließlich solcher tarifpolitischer, sozialpolitischer, umweltpolitischer und wirtschaftlicher Art sowie Fragen der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie der Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer behandeln, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen; die Grundsätze des § 74 Abs. 2 finden Anwendung."

35. § 47 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) In den Gesamtbetriebsrat entsendet jeder Betriebsrat mit bis zu drei Mitgliedern eines seiner Mitglieder; jeder Betriebsrat mit mehr als drei Mitgliedern entsendet zwei seiner Mitglieder. Die Geschlechter sollen angemessen berücksichtigt werden."

b) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) In Satz 1 wird der zweite Halbsatz aufgehoben und das Semikolon durch einen Punkt ersetzt.

bb) Satz 2 wird aufgehoben.

c) Absatz 7 wird wie folgt gefasst:

„(7) Jedes Mitglied des Gesamtbetriebsrats hat so viele Stimmen, wie in dem Betrieb, in dem es gewählt wurde, wahlberechtigte Arbeitnehmer in der Wählerliste eingetragen sind. Entsendet der Betriebsrat mehrere Mitglieder, so stehen ihnen die Stimmen nach Satz 1 anteilig zu."

d) Absatz 8 wird wie folgt gefasst:

„(8) Ist ein Mitglied des Gesamtbetriebsrats für mehrere Betriebe entsandt worden, so hat es so viele Stimmen, wie in den Betrieben, für die es entsandt ist, wahlberechtigte Arbeitnehmer in den Wählerlisten eingetragen sind; sind mehrere Mitglieder entsandt worden, gilt Absatz 7 Satz 2 entsprechend.“

e) Nach Absatz 8 wird folgender Absatz 9 angefügt:

„(9) Für Mitglieder des Gesamtbetriebsrats, die aus einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen entsandt worden sind, können durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung von den Absätzen 7 und 8 abweichende Regelungen getroffen werden.“

36. § 50 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 wird der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und werden die Wörter „seine Zuständigkeit erstreckt sich insoweit auch auf Betriebe ohne Betriebsrat.“ angefügt.

b) In Absatz 2 Satz 3 wird die Angabe „§ 27 Abs. 3 Satz 3 und 4“ durch die Angabe „§ 27 Abs. 2 Satz 3 und 4“ ersetzt.

37. § 51 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird wie folgt gefasst:

„Für den Gesamtbetriebsrat gelten § 25 Abs. 1, die §§ 26, 27 Abs. 2 und 3, die §§ 28, 30, 31, 34, 35, 36, 37 Abs. 1 bis 3 sowie die §§ 40 und 41 entsprechend.“

bb) In Satz 2 wird die Angabe „§ 27 Abs. 1 Satz 1 und 2“ durch die Angabe „§ 27 Abs. 1“ ersetzt.

b) Absatz 2 wird aufgehoben.

c) Die bisherigen Absätze 3 bis 6 werden Absätze 2 bis 5.

38. In § 53 Abs. 2 wird die Nummer 2 wie folgt gefasst:

„2. der Unternehmer einen Bericht über das Personal- und Sozialwesen einschließlich des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen, der Integration der im Unternehmen beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer, über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens sowie über Fragen des Umweltschutzes im Unternehmen, soweit dadurch nicht Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse gefährdet werden,“

39. § 54 Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Für einen Konzern (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) kann durch Beschlüsse der einzelnen Gesamtbetriebsräte ein Konzernbetriebsrat errichtet werden. Die Errichtung erfordert die Zustimmung der Gesamtbetriebsräte der Konzernunternehmen, in denen insgesamt mehr als 50 vom Hundert der Arbeitnehmer der Konzernunternehmen beschäftigt sind.“

40. § 55 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) In den Konzernbetriebsrat entsendet jeder Gesamtbetriebsrat zwei seiner Mitglieder. Die Geschlechter sollen angemessen berücksichtigt werden.“

b) In Absatz 2 wird Satz 2 aufgehoben.

c) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Jedem Mitglied des Konzernbetriebsrats stehen die Stimmen der Mitglieder des entsendenden Gesamtbetriebsrats je zur Hälfte zu.“

d) In Absatz 4 Satz 2 wird die Zahl „8“ durch die Zahl „9“ ersetzt.

41. § 58 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 wird der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und werden die Wörter „seine Zuständigkeit erstreckt sich insoweit auch auf Unternehmen, die einen Gesamtbetriebsrat nicht gebildet haben, sowie auf Betriebe der Konzernunternehmen ohne Betriebsrat.“ angefügt.

b) In Absatz 2 Satz 3 wird die Angabe „Abs. 3“ durch die Angabe „Abs. 2“ ersetzt.

42. § 59 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Für den Konzernbetriebsrat gelten § 25 Abs. 1, die §§ 26, 27 Abs. 2 und 3, die §§ 28, 30, 31, 34, 35, 36, 37 Abs. 1 bis 3 sowie die §§ 40, 41 und 51 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 3 bis 5 entsprechend.“

43. § 62 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

„(1) Die Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht in Betrieben mit in der Regel

5 bis 20 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus einer Person,

21 bis 50 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 3 Mitgliedern,

51 bis 150 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 5 Mitgliedern,

151 bis 300 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 7 Mitgliedern,

301 bis 500 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 9 Mitgliedern,

501 bis 700 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 11 Mitgliedern,

701 bis 1 000 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 13 Mitgliedern,

mehr als 1 000 der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer aus 15 Mitgliedern.“

b) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Die Geschlechter müssen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis in der Jugend- und Auszubildendenvertretung vertreten sein, wenn diese aus mindestens drei Mitgliedern besteht.“

44. § 63 wird wie folgt geändert:

    a) In Absatz 1 wird nach dem Wort „geheimer“ das Komma durch das Wort „und“ ersetzt und die Worte „und gemeinsamer“ gestrichen.

    b) In Absatz 2 wird die Angabe „§ 14 Abs. 3 bis 5, 6 Satz 1 zweiter Halbsatz, Abs. 7 und 8“ durch die Angabe „§ 14 Abs. 2 bis 5“ und die Angabe „§ 16 Abs. 1 Satz 6 und 7“ durch die Angabe „§ 16 Abs. 1 Satz 4 bis 6“ ersetzt.

    c) In Absatz 3 wird nach der Angabe „§ 16 Abs. 2 Satz 1 und 2“ ein Komma und die Angabe „Abs. 3 Satz 1“ eingefügt, die Wörter „mit der Maßgabe, daß“ werden durch ein Semikolon ersetzt und nach dem Wort „Arbeitsgericht“ wird das Wort „kann“ eingefügt sowie das Wort „kann“ am Ende des Satzes gestrichen.

    d) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 4 angefügt:

       „(4) In Betrieben mit in der Regel fünf bis fünfzig der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer gilt auch § 14a entsprechend. Die Frist zur Bestellung des Wahlvorstands wird im Falle des Absatzes 2 Satz 1 auf vier Wochen und im Falle des Absatzes 3 Satz 1 auf drei Wochen verkürzt.“

45. § 65 Abs. 1 wird wie folgt gefasst:

    „(1) Für die Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 23 Abs. 1, die §§ 24, 25, 26, 28 Abs. 1 Satz 1, die §§ 30, 31, 33 Abs. 1 und 2 sowie die §§ 34, 36, 37, 40 und 41 entsprechend.“

46. § 70 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

    a) In Nr. 1 werden hinter dem Wort „Berufsbildung“ die Wörter „und der Übernahme der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten in ein Arbeitsverhältnis“ eingefügt.

    b) Nach der Nummer 1 wird folgende Nummer 1a eingefügt:

       „1a. Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer entsprechend § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b beim Betriebsrat zu beantragen;“

    c) Nach Nummer 3 wird der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und folgende Nummer 4 angefügt:

       „4. die Integration ausländischer, in § 60 Abs. 1 genannter Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern und entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen.“

47. § 72 wird wie folgt geändert:

    a) In Absatz 5 wird Satz 2 aufgehoben.

    b) Nach Absatz 7 wird folgender Absatz 8 angefügt:

       „(8) Für Mitglieder der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung, die aus einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen entsandt worden sind, können durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung von Absatz 7 abweichende Regelungen getroffen werden.“

48. § 73 Abs. 2 wird wie folgt gefasst:

    „(2) Für die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 25 Abs. 1, die §§ 26, 28 Abs. 1 Satz 1, die §§ 30, 31, 34, 36, 37 Abs. 1 bis 3, die §§ 40, 41, 48, 49, 50, 51 Abs. 2 bis 5 sowie die §§ 66 bis 68 entsprechend.“

49. Nach § 73 wird folgender neuer Abschnitt eingefügt:

    „Dritter Abschnitt. Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung

    § 73a
    Voraussetzung der Errichtung, Mitgliederzahl, Stimmengewicht

    (1) Bestehen in einem Konzern (§ 18 Abs. 1 des Aktiengesetzes) mehrere Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen, kann durch Beschlüsse der einzelnen Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen eine Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung errichtet werden. Die Errichtung erfordert die Zustimmung der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen der Konzernunternehmen, in denen insgesamt mindestens 75 vom Hundert der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer beschäftigt sind. Besteht in einem Konzernunternehmen nur eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, so nimmt diese die Aufgaben einer Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung nach den Vorschriften dieses Abschnitts wahr.

    (2) In die Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung entsendet jede Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung eines ihrer Mitglieder. Sie hat für jedes Mitglied mindestens ein Ersatzmitglied zu bestellen und die Reihenfolge des Nachrückens festzulegen.

    (3) Jedes Mitglied der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung hat so viele Stimmen, wie die Mitglieder der entsendenden Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung insgesamt Stimmen haben.

    (4) § 72 Abs. 4 bis 8 gilt entsprechend.

    § 73b
    Geschäftsführung und Geltung sonstiger Vorschriften

    (1) Die Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung kann nach Verständigung des Konzernbetriebsrats Sitzungen abhalten. An den Sitzungen kann der Vorsitzende oder ein beauftragtes Mitglied des Konzernbetriebsrats teilnehmen.

    (2) Für die Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten § 25 Abs. 1, die §§ 26, 28 Abs. 1 Satz 1, die §§ 30, 31, 34, 36, 37 Abs. 1 bis 3, die §§ 40, 41, 51 Abs. 3 bis 5, die §§ 56, 57, 58, 59 Abs. 2 und die §§ 66 bis 68 entsprechend.“

50. In § 74 Abs. 2 Satz 3 werden nach dem Wort „sozialpolitischer“ ein Komma und das Wort „umweltpolitischer“ eingefügt.

51. § 75 wird wie folgt geändert[2]):

    a) In Absatz 1 Satz 1 werden nach dem Wort „Geschlechts“ die Wörter „oder ihrer sexuellen Identität“ eingefügt.

    b) Dem Absatz 2 wird folgender Satz 2 angefügt:

       „Sie haben die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen zu fördern.“

52. § 78 wird wie folgt geändert:

    a) Die Angabe „§ 3 Abs. 1 Nr. 1 und 2“ wird durch die Angabe „§ 3 Abs. 1“ ersetzt.

    b) Nach der Angabe „(§ 86)“ werden die Wörter „sowie Auskunftspersonen (§ 80 Abs. 2 Satz 3)“ eingefügt.

53. In § 79 Abs. 2 wird die Angabe „§ 3 Abs. 1 Nr. 1 und 2“ durch die Angabe „§ 3 Abs. 1“ ersetzt.

54. § 80 wird wie folgt geändert:

    a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

       aa) In Nummer 2a. wird das Wort „Gleichberechtigung“ durch das Wort „Gleichstellung“ ersetzt.

       bb) Nach Nummer 2a wird folgende Nummer 2b eingefügt:

           „2b. die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;“

       cc) In Nummer 7 werden das Wort „Eingliederung“ durch das Wort „Integration“ und der Punkt durch ein Komma ersetzt und die Wörter „sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;“ angefügt.

       dd) Nach Nummer 7 werden folgende Nummern 8 und 9 angefügt:

           „8. die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern;

           9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.“

    b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

       aa) In Satz 1 wird der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und folgender Halbsatz angefügt:

           „die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen.“

       bb) In Satz 2 wird das Wort „Ihm“ durch die Wörter „Dem Betriebsrat“ ersetzt.

       cc) Nach Satz 2 wird folgender Satz 3 angefügt:

           „Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.“

    c) In Absatz 3 wird Satz 2 aufgehoben.

    d) Nach Absatz 3 wird folgender Absatz 4 angefügt:

       „(4) Für die Geheimhaltungspflicht der Auskunftspersonen und der Sachverständigen gilt § 79 entsprechend.“

55. Nach § 86 wird folgender § 86a eingefügt:

„§ 86a
Vorschlagsrecht der Arbeitnehmer

Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, dem Betriebsrat Themen zur Beratung vorzuschlagen. Wird ein Vorschlag von mindestens 5 vom Hundert der Arbeitnehmer des Betriebs unterstützt, hat der Betriebsrat diesen innerhalb von zwei Monaten auf die Tagesordnung einer Betriebsratssitzung zu setzen.“

56. In § 87 Abs. 1 wird nach Nummer 12 der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und folgende Nummer 13 angefügt:

    „13. Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.“

57. § 88 wird wie folgt geändert:

    a) Nach Nummer 1 wird folgende Nummer 1a eingefügt:

       „1a. Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes;“

    b) Nach Nummer 3 werden der Punkt durch ein Semikolon ersetzt und die folgende Nummer 4 angefügt:

       „4. Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb.“

58. § 89 wird wie folgt geändert:

    a) Die Überschrift wird wie folgt gefasst:

       „Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz“

    b) Absatz 1 wird wie folgt gefasst:

       „(1) Der Betriebsrat hat sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb sowie über den betrieblichen Umweltschutz durchgeführt werden. Er hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen.“

    c) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

       aa) In Satz 1 wird die Angabe „Absatz 1“ durch die Angabe „Absatz 1 Satz 2“ ersetzt.

       bb) Satz 2 wird wie folgt gefasst:

           „Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat auch bei allen im Zusammenhang mit dem betrieblichen Umweltschutz stehenden Besichtigungen und

---

[2]) Artikel 1 Nr. 51 Buchstabe a) dient teilweise der Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (Abl. EG Nr. L 303 S. 16).

Fragen hinzuzuziehen und ihm unverzüglich die den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und den betrieblichen Umweltschutz betreffenden Auflagen und Anordnungen der zuständigen Stellen mitzuteilen.“

d) Nach Absatz 2 wird folgender neuer Absatz 3 eingefügt:

„(3) Als betrieblicher Umweltschutz im Sinne dieses Gesetzes sind alle personellen und organisatorischen Maßnahmen sowie alle die betrieblichen Bauten, Räume, technische Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze betreffenden Maßnahmen zu verstehen, die dem Umweltschutz dienen.“

e) Die bisherigen Absätze 3 bis 5 werden die Absätze 4 bis 6.

f) In dem neuen Absatz 5 werden nach dem Wort „erhält“ die Wörter „vom Arbeitgeber“ eingefügt und die Angabe „Absätzen 2 und 3“ durch die Angabe „Absätzen 2 und 4“ ersetzt.

59. § 92 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 2 werden die Wörter „einschließlich Maßnahmen im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2a“ gestrichen.

b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Die Absätze 1 und 2 gelten entsprechend für Maßnahmen im Sinne des § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b, insbesondere für die Aufstellung und Durchführung von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.“

60. Nach § 92 wird folgender § 92a eingefügt:

„§ 92a
Beschäftigungssicherung

(1) Der Betriebsrat kann dem Arbeitgeber Vorschläge zur Sicherung und Förderung der Beschäftigung machen. Diese können insbesondere eine flexible Gestaltung der Arbeitszeit, die Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, neue Formen der Arbeitsorganisation, Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, die Qualifizierung der Arbeitnehmer, Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit oder ihrer Vergabe an andere Unternehmen sowie zum Produktions- und Investitionsprogramm zum Gegenstand haben.

(2) Der Arbeitgeber hat die Vorschläge mit dem Betriebsrat zu beraten. Hält der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats für ungeeignet, hat er dies zu begründen; in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern erfolgt die Begründung schriftlich. Zu den Beratungen kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter des Arbeitsamtes oder des Landesarbeitsamtes hinzuziehen.“

61. In § 95 Abs. 2 Satz 1 wird die Zahl „1 000“ durch die Zahl „500“ ersetzt.

62. In § 96 Abs. 1 Satz 2 werden die Wörter „mit diesem“ durch die Wörter „den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln und mit ihm“ ersetzt.

63. § 97 wird wie folgt geändert:

a) Der bisherige Wortlaut wird Absatz 1.

b) Nach Absatz 1 wird folgender Absatz 2 angefügt:

„(2) Hat der Arbeitgeber technische Anlagen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe oder Arbeitsplätze geplant, die dazu führen, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändern wird und ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten zur Erfüllung ihrer Aufgaben nicht mehr ausreichen, so hat der Betriebsrat bei der Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.“

64. § 99 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 1 wird das Wort „Betrieben“ durch das Wort „Unternehmen“ ersetzt.

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 3 wird nach dem Wort „ist“ das Komma durch ein Semikolon ersetzt und werden die Wörter „als Nachteil gilt bei unbefristeter Einstellung auch die Nichtberücksichtigung eines gleich geeigneten befristet Beschäftigten,“ angefügt.

bb) In Nummer 6 werden nach dem Wort „Grundsätze“ ein Komma und die Wörter „insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigung,“ eingefügt.

65. § 103 wird wie folgt geändert:

a) In der Überschrift werden nach dem Wort „Kündigung“ die Wörter „und Versetzung“ eingefügt.

b) Nach Absatz 2 wird folgender Absatz 3 angefügt:

„(3) Die Versetzung der in Absatz 1 genannten Personen, die zu einem Verlust des Amtes oder der Wählbarkeit führen würde, bedarf der Zustimmung des Betriebsrats; dies gilt nicht, wenn der betroffene Arbeitnehmer mit der Versetzung einverstanden ist. Absatz 2 gilt entsprechend mit der Maßgabe, dass das Arbeitsgericht die Zustimmung zu der Versetzung ersetzen kann, wenn diese auch unter Berücksichtigung der betriebsverfassungsrechtlichen Stellung des betroffenen Arbeitnehmers aus dringenden betrieblichen Gründen notwendig ist.“

66. In § 104 Satz 1 werden nach dem Wort „Grundsätze“ ein Komma und die Wörter „insbesondere durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen,“ eingefügt.

67. In § 106 Absatz 3 wird nach der Nummer 5 folgende Nummer 5a eingefügt:

„5a. Fragen des betrieblichen Umweltschutzes;“

68. In § 108 Abs. 2 Satz 3 wird die Angabe „§ 80 Abs. 3“ durch die Angabe „§ 80 Abs. 3 und 4“ ersetzt.

69. In § 109 Satz 3 zweiter Halbsatz wird die Angabe „§ 80 Abs. 3 Satz 2“ durch die Angabe „§ 80 Abs. 4“ ersetzt.

70. § 111 wird wie folgt geändert:

    a) In Satz 1 werden die Wörter „Der Unternehmer hat in Betrieben“ durch die Wörter „In Unternehmen“ ersetzt und nach dem Wort „Arbeitnehmern“ die Wörter „hat der Unternehmer“ eingefügt.

    b) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

       „Der Betriebsrat kann in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen; § 80 Abs. 4 gilt entsprechend.“

71. In § 112 Abs. 5 wird nach Nummer 2 folgende Nummer 2a eingefügt:

    „2a. Sie soll insbesondere die im Dritten Buch des Sozialgesetzbuches vorgesehenen Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit berücksichtigen.“

72. In § 112a Abs. 1 Satz 1 wird die Angabe „§ 111 Satz 2 Nr. 1“ durch die Angabe „§ 111 Satz 3 Nr. 1“ ersetzt.

73. In § 114 Abs. 6 wird Satz 3 aufgehoben.

74. § 115 wird wie folgt geändert:

    a) In Absatz 2 wird Nummer 4 aufgehoben.

    b) In Absatz 2 Nummer 8 Satz 1 werden die Wörter „findet § 17 Abs. 1 und 2 entsprechende Anwendung“ durch die Wörter „wird der Wahlvorstand in einer Bordversammlung von der Mehrheit der anwesenden Besatzungsmitglieder gewählt; § 17 Abs. 3 gilt entsprechend“ ersetzt.

    c) In Absatz 3 wird die Angabe „§§ 21 bis 25“ durch die Angabe „§§ 21, 22 bis 25“ ersetzt.

75. § 116 Abs. 2 wird wie folgt geändert:

    a) Nummer 3 wird wie folgt gefasst:

       „3. Der Seebetriebsrat besteht in Seebetrieben mit in der Regel

       5 bis 400 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus einer Person,

       401 bis 800 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus drei Mitgliedern,

       über 800 wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern aus fünf Mitgliedern.“

    b) Nummer 4 wird wie folgt gefasst:

       „4. Ein Wahlvorschlag ist gültig, wenn er im Falle des § 14 Abs. 4 Satz 1 erster Halbsatz und Satz 2 mindestens von drei wahlberechtigten Besatzungsmitgliedern unterschrieben ist.“

    c) Nummer 5 wird wie folgt gefasst:

       „5. § 14a findet keine Anwendung.“

    d) In Nummer 7 werden die Sätze 2 und 3 durch folgende Sätze ersetzt:

       „§ 17 Abs. 2 bis 4 findet keine Anwendung. Besteht kein Seebetriebsrat, so bestellt der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand. Besteht weder ein Gesamtbetriebsrat noch ein Konzernbetriebsrat, wird der Wahlvorstand gemeinsam vom Arbeitgeber und den im Seebetrieb vertretenen Gewerkschaften bestellt; Gleiches gilt, wenn der Gesamtbetriebsrat oder der Konzernbetriebsrat die Bestellung des Wahlvorstands nach Satz 3 unterlässt.“

76. In § 117 Abs. 2 Satz 2 wird der zweite Halbsatz aufgehoben und das Semikolon durch einen Punkt ersetzt.

77. § 119 wird wie folgt geändert:

    a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

       aa) In Nummer 1 wird die Angabe „§ 3 Abs. 1 Nr. 1 oder 2“ durch die Angabe „§ 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 oder 5“ ersetzt.

       bb) In Nummer 2 wird die Angabe „§ 3 Abs. 1 Nr. 1 oder 2“ durch die Angabe „§ 3 Abs. 1“ ersetzt.

       cc) In Nummer 3 wird die Angabe „§ 3 Abs. 1 Nr. 1 oder 2“ durch die Angabe „§ 3 Abs. 1“ ersetzt und werden nach dem Wort „willen“ die Wörter „oder eine Auskunftsperson nach § 80 Abs. 2 Satz 3 um ihrer Tätigkeit willen“ eingefügt.

    b) In Absatz 2 werden nach dem Wort „Seebetriebsrats,“ die Wörter „einer der in § 3 Abs. 1 bezeichneten Vertretungen der Arbeitnehmer,“ eingefügt.

78. § 120 Abs. 1 wird wie folgt geändert:

    a) In Nummer 3 wird nach dem Komma das Wort „oder“ gestrichen.

    b) Nach Nummer 3 werden folgende Nummern 3a und 3b eingefügt:

       „3a. Berater, der vom Betriebsrat nach § 111 Satz 2 hinzugezogen worden ist;

       3b. Auskunftsperson, die dem Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 Satz 3 zur Verfügung gestellt worden ist, oder“

79. In § 121 Abs. 1 wird nach der Angabe „§ 92 Abs. 1 Satz 1“ die Angabe „auch in Verbindung mit Absatz 3,“ eingefügt.

80. § 125 Abs. 3 wird wie folgt gefasst:

    „(3) Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Bordvertretungen und Seebetriebsräte, die im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes vom ... bestehen, bleiben bis längstens zum ..... im Amt; ihre Rechte und Pflichten richten sich nach den Vorschriften dieses Gesetzes.“

81. In § 126 wird nach der Nummer 5 folgende Nummer 5a eingefügt:

    „5a. die Verteilung der Sitze im Betriebsrat, in der Bordvertretung, im Seebetriebsrat sowie in der Jugend- und Auszubildendenvertretung auf die Geschlechter, auch soweit die Sitze nicht gemäß § 15 Abs. 2 und § 62 Abs. 3 besetzt werden können.“

Artikel 2

Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes

In § 14 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes in der Fassung der Neubekanntmachung vom 3. Februar 1995 (BGBl. I S. 158), das zuletzt durch das Gesetz vom … (BGBl. …) geändert worden ist, werden die Wörter „weder wahlberechtigt noch“ durch das Wort „nicht“ ersetzt.

Artikel 3

Änderung des Umwandlungsgesetzes

Das Umwandlungsgesetz vom 28. Oktober 1994 (BGBl. I S. 3210, 1995 I S. 428), zuletzt geändert durch …, wird wie folgt geändert:

1. § 321 wird aufgehoben.
2. § 322 wird wie folgt geändert:
   a) Absatz 1 wird aufgehoben.
   b) Die Absatzbezeichnung „(2)“ wird gestrichen.

Artikel 4

Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch

In § 256 Abs. 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch – Arbeitsförderung – (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594, 595), das zuletzt durch das Gesetz vom … (BGBl. …) geändert worden ist, werden nach dem Wort „Unternehmers“ die Wörter „oder der Einigungsstelle nach § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes“ eingefügt.

Artikel 5

Änderung des Deutsche Bahn Gründungsgesetzes

Das Deutsche Bahn Gründungsgesetz vom 27. Dezember 1993 (BGBl. I S. 2378, 2386), zuletzt geändert durch …, wird wie folgt geändert:

1. § 19 wird wie folgt geändert:
   a) Die Absätze 2 bis 4 werden aufgehoben.
   b) Absatz 5 wird Absatz 2.
2. § 20 wird aufgehoben.

Artikel 6

Änderung des Postpersonalrechtsgesetzes

Das Postpersonalrechtsgesetz vom 14. September 1994 (BGBl. I S. 2325, 2353), zuletzt geändert durch …, wird wie folgt geändert:

1. § 24 Abs. 2 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

   „§ 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes bleibt unberührt.“

2. § 26 wird wie folgt gefasst:

   „§ 26
   Wahlen, Ersatzmitglieder

   Die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes über Wahl und Zusammensetzung des Betriebsrats sowie über seine Ersatzmitglieder finden mit folgender Maßgabe Anwendung:

   1. Die in den Betrieben der Aktiengesellschaften beschäftigten Beamten bilden bei der Wahl zum Betriebsrat eine eigene Gruppe, es sei denn, dass die Mehrheit dieser Beamten vor der Wahl in geheimer Abstimmung hierauf verzichtet.
   2. Arbeitnehmer und Beamte müssen entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sein, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht.
   3. Die Arbeitnehmer und Beamten wählen ihre Vertreter in getrennten Wahlgängen, es sei denn, dass die wahlberechtigten Angehörigen beider Gruppen vor der Neuwahl in getrennten, geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen. Die Betriebsratswahl erfolgt in gemeinsamer Wahl, wenn der Betriebsrat im vereinfachten Wahlverfahren nach § 14a des Betriebsverfassungsgesetzes zu wählen ist.
   4. Steht einer Gruppe nur ein Vertreter im Betriebsrat zu, so erfolgt die Wahl des Gruppenvertreters nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl.
   5. Finden getrennte Wahlgänge statt, so sind zur Unterzeichnung von Wahlvorschlägen der Gruppen nur die wahlberechtigten Angehörigen der jeweiligen Gruppe entsprechend § 14 Abs. 4 des Betriebsverfassungsgesetzes berechtigt.
   6. In Betrieben mit Beamten muss dem Wahlvorstand ein Beamter angehören.
   7. Ist der Betriebsrat in gemeinsamer Wahl gewählt, bestimmt sich das Nachrücken von Ersatzmitgliedern nach § 25 des Betriebsverfassungsgesetzes unter Berücksichtigung der Grundsätze der Nummer 2.“

3. § 27 wird aufgehoben.

Artikel 7

Änderung des Kündigungsschutzgesetzes

Das Kündigungsschutzgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. August 1969 (BGBl. I S. 1317), zuletzt geändert durch … (BGBl. I S. …), wird wie folgt geändert:

1. In § 15 wird nach Absatz 3 folgender Absatz 3a eingefügt:

   „(3a) Die Kündigung eines Arbeitnehmers, der zu einer Betriebs-, Wahl- oder Bordversammlung nach § 17 Abs. 3, § 17a Nr. 3 Satz 2, § 115 Abs. 2 Nr. 8 Satz 1 des Betriebsverfassungsgesetzes einlädt oder die Bestellung eines Wahlvorstands nach § 16 Abs. 2 Satz 1, § 17 Abs. 4, § 17a Nr. 4, § 63 Abs. 3, § 115 Abs. 2 Nr. 8 Satz 2 oder § 116 Abs. 2 Nr. 7 Satz 5 des Betriebsverfassungsgesetzes beantragt, ist vom Zeitpunkt der Ein-

ladung oder Antragstellung an bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses unzulässig, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen; der Kündigungsschutz gilt für die ersten drei in der Einladung oder Antragstellung aufgeführten Arbeitnehmer. Wird ein Betriebsrat, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung, eine Bordvertretung oder ein Seebetriebsrat nicht gewählt, besteht der Kündigungsschutz nach Satz 1 vom Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung an drei Monate.“

2. In § 16 Satz 1 wird die Angabe „§ 15 Abs. 1 bis 3“ durch die Angabe „§ 15 Abs. 1 bis 3a“ ersetzt.

Artikel 8

Änderung des Montan-Mitbestimmungsgesetzes

Das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-2, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 9. Juni 1998 (BGBl. I S. 1242), wird wie folgt geändert:

1. § 6 wird wie folgt geändert:
   a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
      aa) In Satz 1 werden die Wörter „ein Arbeiter und ein Angestellter“ durch die Wörter „zwei Arbeitnehmer“ ersetzt.
      bb) In Satz 2 werden nach dem Wort „werden“ die Wörter „dem Wahlorgan“ gestrichen und nach den Wörtern „der Betriebe des Unternehmens“ die Wörter „in geheimer Wahl gewählt und dem Wahlorgan“ eingefügt.
      cc) Die Sätze 3 und 4 werden aufgehoben.
   b) In Absatz 5 Satz 1 wird nach dem Wort „wählen“ das Wort „gemeinsam“ gestrichen.
2. § 9 wird wie folgt geändert:
   a) In Absatz 1 Satz 2 werden die Wörter „Arbeiter zwei, die Zahl der in § 6 Abs. 3 bezeichneten Vertreter der Arbeitnehmer drei beträgt“ durch die Wörter „Arbeitnehmer und die Zahl der in § 6 Abs. 3 bezeichneten Vertreter der Arbeitnehmer je drei beträgt“ ersetzt.
   b) In Absatz 2 Satz 2 werden die Wörter „Arbeiter drei und die Zahl der in § 6 Abs. 3 bezeichneten Vertreter der Arbeitnehmer vier beträgt“ durch die Wörter „Arbeitnehmer und die Zahl der in § 6 Abs. 3 bezeichneten Vertreter der Arbeitnehmer je vier beträgt“ ersetzt.

Artikel 9

Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes 1952

Das Betriebsverfassungsgesetz 1952 in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-1, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 2 des Gesetzes vom 2. August 1994 (BGBl. I S. 1961), wird wie folgt geändert:

1. § 76 Abs. 2 wird wie folgt geändert:
   a) In Satz 1 wird die Angabe „§ 6“ durch die Angabe „§ 7 des Betriebsverfassungsgesetzes“ ersetzt.
   b) In Satz 3 werden die Wörter „, darunter ein Arbeiter und ein Angestellter,“ und die Angabe „, § 10 Abs. 3 gilt entsprechend“ gestrichen.
   c) In Satz 5 wird die Angabe „§ 53“ durch die Angabe „§ 78 des Betriebsverfassungsgesetzes“ ersetzt.
2. Nach § 87 wird folgender § 87a angefügt:

„§ 87a

Auf die in den §§ 76 und 77 bezeichneten Wahlen, die nach dem (Datum des Inkrafttretens des Gesetzes) eingeleitet werden, findet die Erste Rechtsverordnung zur Durchführung des Betriebsverfassungsgesetzes vom 18. März 1953 (BGBl. I S. 58), zuletzt geändert durch Verordnung vom 7. Februar 1962 (BGBl. I S. 64) entsprechende Anwendung.“

Artikel 10

Änderung des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes

Das Gesetz zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-3, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 9. Juni 1998 (BGBl. I S. 1242), wird wie folgt geändert:

1. § 5 wird wie folgt geändert:
   a) Absatz 5 wird wie folgt geändert:
      aa) In Satz 1 werden die Wörter „Arbeiter und Angestellte“ durch die Wörter „die in § 5 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes bezeichneten Personen“ ersetzt.
      bb) Die Sätze 3 und 4 werden aufgehoben.
   b) Nach Absatz 5 wird folgender Absatz 6 angefügt:

   „(6) Betriebe im Sinne dieses Gesetzes sind solche des Betriebsverfassungsgesetzes. § 4 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes ist anzuwenden.“
2. § 8 wird wie folgt geändert:
   a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:
      aa) In Satz 1 werden die Wörter „Arbeiter und die Angestellten in getrennter Wahl, geheim“ durch die Wörter „Arbeitnehmer in geheimer Wahl“ ersetzt.
      bb) Satz 2 wird aufgehoben.

b) Absatz 2 wird aufgehoben.

c) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 2 und folgender Satz 2 wird angefügt:

„§ 7 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend.“

d) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 3 und die Angabe „Absatz 3“ durch die Angabe „Absatz 2 Satz 1“ ersetzt.

e) Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 4 und Satz 2 aufgehoben.

3. § 9 wird wie folgt geändert:

a) In Absatz 1 Satz 2 werden nach dem Wort „Betrieb“ die Wörter „für eine Gruppe“ gestrichen.

b) Absatz 2 wird aufgehoben.

c) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 2 und wie folgt gefasst:

„(2) Entfällt auf einen Betrieb kein Delegierter, gelten die Arbeitnehmer dieses Betriebs für die Wahl der Delegierten als Arbeitnehmer des Betriebs der Hauptniederlassung des betreffenden Konzernunternehmens. Soweit auf die Arbeitnehmer des Betriebs der Hauptniederlassung kein Delegierter entfällt, gelten diese für die Wahl der Delegierten als Arbeitnehmer des nach der Zahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer größten Betriebs des betreffenden Konzernunternehmens.“

d) Die Absätze 4 und 5 werden aufgehoben.

4. § 10 Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Jeder Wahlvorschlag für Delegierte muss von einem Zehntel oder 100 der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebs unterzeichnet sein.“

5. § 10c wird wie folgt geändert:

a) Die Absätze 2 und 3 werden aufgehoben.

b) Absatz 4 wird Absatz 2.

c) In dem neuen Absatz 2 wird Satz 2 wie folgt gefasst:

„Jeder Wahlvorschlag muss von einem Fünftel oder 100 der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Konzerns unterzeichnet sein.“

d) Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 3 und wie folgt gefasst:

„(3) Abweichend von Absatz 1 findet Mehrheitswahl statt, soweit nur ein Wahlvorschlag gemacht wird. In diesem Fall muss der Wahlvorschlag mindestens doppelt so viele Bewerber enthalten, wie Aufsichtsratsmitglieder auf die Arbeitnehmer entfallen.“

6. In § 10d Abs.1 werden die Wörter „gemeinsamer Wahl, geheim“ durch die Wörter „geheimer Wahl“ ersetzt.

7. § 10e Abs. 1 Satz 2 wird aufgehoben.

8. § 10g wird wie folgt geändert:

a) Nach Satz 1 wird folgender Satz 2 eingefügt:

„§ 7 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend.“

b) Im bisherigen Satz 2 werden die Wörter

„1. Delegierten der Arbeiter die wahlberechtigten Arbeiter,

2. Delegierten der Angestellten die wahlberechtigten Angestellten“

durch die Wörter „Delegierten die wahlberechtigten Arbeitnehmer“ ersetzt.

9. § 10h wird wie folgt geändert:

a) Absatz 4 Nummer 2 wird wie folgt geändert:

aa) Die Wörter „an Abstimmungen über die gemeinsame Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer durch die Delegierten nicht teilnehmen und“ werden gestrichen.

bb) Die Wörter „der Arbeiter und Delegierten der Angestellten“ werden gestrichen.

b) Absatz 5 wird wie folgt geändert:

aa) Die Wörter „nehmen diese Arbeitnehmer an einer Abstimmung über die gemeinsame Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer nicht teil und bleiben“ werden durch die Wörter „bleiben diese Arbeitnehmer“ ersetzt.

bb) Die Wörter „Zahlen von Arbeitern und Angestellten“ werden durch die Wörter „Zahl von Arbeitnehmern“ ersetzt.

10. § 10m wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Antragsberechtigt für die Abberufung eines Aufsichtsratsmitglieds, das nach

1. § 6 Abs.1 Arbeitnehmer eines Konzernunternehmens ist, sind drei Viertel der wahlberechtigten Arbeitnehmer,

2. § 6 Abs. 1 Vertreter einer Gewerkschaft ist, ist die Gewerkschaft, die das Mitglied vorgeschlagen hat.“

b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

„(2) Ein durch Delegierte gewähltes Aufsichtsratsmitglied wird durch Beschluss der Delegierten abberufen. Dieser Beschluss wird in geheimer Abstimmung gefasst und bedarf einer Mehrheit von drei Vierteln der abgegebenen Stimmen.“

c) Absatz 3 wird wie folgt gefasst:

„(3) Ein von den Arbeitnehmern unmittelbar gewähltes Aufsichtsratsmitglied wird durch Beschluss der wahlberechtigten Arbeitnehmer abberufen. Dieser Beschluss wird in geheimer, unmittelbarer Abstimmung gefasst und bedarf einer Mehrheit von drei Vierteln der abgegebenen Stimmen.“

11. § 10n Abs. 2 wird aufgehoben.

12. § 17 wird wie folgt geändert:

a) In Nummer 2 werden die Wörter „„und darüber, ob gemeinsame Wahl stattfinden soll“ gestrichen.

b) In Nummer 4 werden die Wörter „die Arbeiter, die Angestellten“ durch die Wörter „diejenigen, die Arbeitnehmer eines Konzernunternehmens sein müssen,“ ersetzt.

c) In Nummer 5 werden die Wörter „sowie ihre Verteilung auf die Arbeiter und Angestellten“ gestrichen.

13. Die §§ 19 und 20 werden aufgehoben.

14. § 22 wird wie folgt gefasst:

„§ 22

Auf Wahlen oder Abberufungen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die nach dem (Datum des Inkrafttretens des Gesetzes) eingeleitet werden, findet die Wahlordnung zum Mitbestimmungsergänzungsgesetz vom 23. Januar 1989 (BGBl. I S. 147) entsprechende Anwendung.“

Artikel 11

Änderung des Saarländischen Gesetzes Nr. 560 über die Einführung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie

§ 2 des Saarländischen Gesetzes Nr. 560 über die Einführung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 22. Dezember 1956 (Amtsblatt des Saarlandes 1956 S. 1703), geändert durch Artikel 3 des Gesetzes vom 21. Mai 1981 (BGBl. I S. 441, 443), wird wie folgt geändert:

1. Nummer 2 wird aufgehoben.
2. Die bisherige Nummernbezeichnung „3.“ wird Nummernbezeichnung „2.“.

Artikel 12

Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer

Das Gesetz über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in der im Bundesgesetzblatt Teil III, Gliederungsnummer 801-8, veröffentlichten bereinigten Fassung, zuletzt geändert durch Artikel 12 des Gesetzes vom 28. Oktober 1994 (BGBl. l S. 3210), wird wie folgt geändert:

1. § 1 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

      aa) In Nummer 1 werden die Wörter „zuletzt geändert durch das Einführungsgesetz zum Aktiengesetz vom 6. September 1965 (Bundesgesetzbl. I S. 1185),“ gestrichen.

      bb) In Nummer 2 werden die Wörter „zuletzt geändert durch das Gesetz zur Änderung des Gesetzes zur Ergänzung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie vom 27. April 1967 (Bundesgesetzbl. I S. 505),“ gestrichen.

   b) In Absatz 3 werden die Wörter „zuletzt geändert durch das Betriebsverfassungsgesetz vom 15. Januar 1972 (Bundesgesetzbl. I S. 13)“ gestrichen.

2. § 3 wird wie folgt gefasst:

„§ 3
Arbeitnehmer und Betrieb

(1) Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind

1. die in § 5 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes bezeichneten Personen mit Ausnahme der in § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes bezeichneten leitenden Angestellten,
2. die in § 5 Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes bezeichneten leitenden Angestellten.

Keine Arbeitnehmer im Sinne dieses Gesetzes sind die in § 5 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes bezeichneten Personen.

(2) Betriebe im Sinne dieses Gesetzes sind solche des Betriebsverfassungsgesetzes. § 4 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes ist anzuwenden.“

3. § 10 wird wie folgt geändert:

   a) Absatz 1 wird wie folgt geändert:

      aa) In Satz 1 werden die Wörter „Arbeiter (§ 3 Abs. 2) und die Angestellten (§ 3 Abs. 3) in getrennter Wahl, geheim“ durch die Wörter „Arbeitnehmer in geheimer Wahl“ ersetzt.

      bb) Satz 2 wird aufgehoben.

   b) Absatz 2 wird aufgehoben.

   c) Der bisherige Absatz 3 wird Absatz 2 und folgender Satz 2 angefügt:

      „§ 7 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend.“

   d) Der bisherige Absatz 4 wird Absatz 3 und die Angabe „Absatz 3“ durch die Angabe „Absatz 2 Satz 1“ ersetzt.

   e) Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 4.

4. § 11 wird wie folgt geändert:

   a) In Absatz 1 Satz 2 werden die Wörter „für eine Gruppe“ gestrichen.

   b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

      aa) Satz 1 wird aufgehoben.

      bb) In dem bisherigen Satz 2 werden die Wörter „der Angestellten müssen“ durch die Wörter „müssen in jedem Betrieb“ und die Wörter „§ 3 Abs. 3 Nr. 1 bezeichneten Angestellten“ durch die Wörter „§ 3 Abs. 1 Nr. 1 bezeichneten Arbeitnehmer“ ersetzt.

      cc) In dem bisherigen Satz 3 werden nach den Wörtern „entfällt auf die“ die Wörter „Arbeiter, die in § 3 Abs. 3 Nr. 1 bezeichneten Angestellten“ durch die Wörter „in § 3 Abs. 1 Nr. 1 bezeichneten Arbeitnehmer“ und nach dem Wort „fünf“ die Wörter „Arbeiter, die in § 3 Abs. 3 Nr. 1 bezeichnete Angestellte“ durch die Wörter „in § 3 Abs. 1 Nr. 1 bezeichnete Arbeitnehmer“ ersetzt.

dd) In dem bisherigen Satz 4 werden die Wörter „Arbeiter, die in § 3 Abs. 3 Nr. 1 bezeichneten Angestellten“ durch die Wörter „in § 3 Abs. 1 Nr. 1 bezeichneten Arbeitnehmer“ und die Angabe „Satz 3“ durch die Angabe „Satz 2“ ersetzt.

c) In Absatz 3 werden die Wörter „Arbeiter, die in § 3 Abs. 3 Nr. 1 bezeichneten Angestellten“ jeweils durch die Wörter „in § 3 Abs. 1 Nr. 1 bezeichneten Arbeitnehmer“ ersetzt.

d) Absatz 5 wird wie folgt gefasst:

„(5) Die Eigenschaft eines Delegierten als Delegierter der Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 oder § 3 Abs. 1 Nr. 2 bleibt bei einem Wechsel der Eigenschaft als Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 oder § 3 Abs. 1 Nr. 2 erhalten.“

5. § 12 Abs. 1 Satz 2 wird wie folgt gefasst:

„Jeder Wahlvorschlag muss von einem Zehntel oder 100 der jeweils wahlberechtigten in § 3 Abs. 1 Nr. 1 bezeichneten Arbeitnehmer oder der leitenden Angestellten des Betriebs unterzeichnet sein.“

6. § 15 wird wie folgt geändert:

a) Dem Absatz 1 wird folgender Satz 2 angefügt:

„Dem Aufsichtsrat muss ein leitender Angestellter angehören.“

b) Die Absätze 2 und 3 werden aufgehoben.

c) Absatz 4 wird Absatz 2.

d) In dem neuen Absatz 2 wird Satz 2 wie folgt geändert:

aa) Nummer 1 wird wie folgt gefasst:

„1. Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 muss von einem Fünftel oder 100 der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Unternehmens unterzeichnet sein;“

bb) Nummer 2 wird gestrichen.

cc) Die bisherige Nummer 3 wird Nummer 2 und die Wörter „Aufsichtsratsmitglieder der Angestellten, die auf die leitenden Angestellten entfallen,“ werden durch die Wörter „das Aufsichtsratsmitglied der leitenden Angestellten“ und die Angaben „Absatz 5 Satz 3“ jeweils durch die Angabe „Absatz 3 Satz 2“ ersetzt.

e) Der bisherige Absatz 5 wird Absatz 3 und wie folgt gefasst:

„(3) Abweichend von Absatz 1 findet Mehrheitswahl statt, soweit nur ein Wahlvorschlag gemacht wird. In diesem Fall muss der Wahlvorschlag doppelt so viele Bewerber enthalten, wie Aufsichtsratsmitglieder auf die Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 und auf die leitenden Angestellten entfallen.“

7. In § 16 Abs. 1 wird das Wort „, gemeinsamer“ durch das Wort „geheimer“ ersetzt und das Wort „, geheim“ gestrichen.

8. In § 17 Abs. 1 Satz 2 werden nach den Wörtern „Bewerber, der“ die Wörter „Arbeiter ist, kann nur ein Arbeiter, für einen in § 3 Abs. 3 Nr. 1 bezeichneten Angestellten nur ein in § 3 Abs. 3 Nr. 1 bezeichneter Angestellter und für einen leitenden Angestellten“ durch die Wörter „Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 ist, kann nur ein Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 und für einen leitenden Angestellten nach § 3 Abs. 1 Nr. 2“ ersetzt.

9. § 18 wird wie folgt geändert:

a) Nach Satz 1 wird folgender Satz eingefügt:

„§ 7 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes gilt entsprechend.“

b) In dem bisherigen Satz 2 werden die Wörter

„1. Delegierten der Arbeiter die wahlberechtigten Arbeiter,

2. Delegierten der Angestellten die wahlberechtigten Angestellten“

durch die Wörter „Delegierten die wahlberechtigten Arbeitnehmer“ ersetzt.

10. § 23 wird wie folgt geändert:

a) Absatz 1 Satz 2 wird wie folgt geändert:

aa) In Nummer 1 wird das Wort „Arbeiter“ jeweils durch die Wörter „Arbeitnehmer nach § 3 Abs. 1 Nr. 1“ ersetzt.

bb) Nummer 2 wird gestrichen.

cc) Die bisherige Nummer 3 wird Nummer 2, und die Wörter „Angestellten, das auf die leitenden Angestellten entfällt,“ werden durch die Wörter „leitenden Angestellten“ ersetzt.

dd) Die bisherige Nummer 4 wird Nummer 3.

b) Absatz 2 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird aufgehoben.

bb) Im bisherigen Satz 2 werden die Wörter „in gemeinsamer Wahl (§ 15 Abs. 3 Satz 2)“ gestrichen.

cc) Der bisherige Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Dieser Beschluss wird in geheimer Abstimmung gefasst; er bedarf einer Mehrheit von drei Vierteln der abgegebenen Stimmen.“

c) Absatz 3 wird wie folgt geändert:

aa) Satz 1 wird aufgehoben.

bb) Im bisherigen Satz 2 werden nach dem Wort „Arbeitnehmern“ die Wörter „in gemeinsamer Wahl“ gestrichen.

cc) Der bisherige Satz 3 wird wie folgt gefasst:

„Dieser Beschluss wird in geheimer, unmittelbarer Abstimmung gefasst; er bedarf einer Mehrheit von drei Vierteln der abgegebenen Stimmen.“

11. § 24 wird wie folgt geändert:

    a) In der Überschrift werden die Wörter „Wechsel der Gruppenzugehörigkeit“ durch die Wörter „Änderung der Zuordnung“ ersetzt.

    b) Absatz 2 wird wie folgt gefasst:

       „(2) Die Änderung der Zuordnung eines Aufsichtsratsmitglieds zu den in § 3 Abs. 1 Nr. 1 oder § 3 Abs. 1 Nr. 2 genannten Arbeitnehmern führt nicht zum Erlöschen seines Amtes.“

12. § 34 wird wie folgt geändert:

    a) In Absatz 3 wird die Angabe „§ 3 Abs. 3 Nr. 2“ durch die Angabe „§ 3 Abs. 1 Nr. 2“ ersetzt.

    b) Absatz 5 Satz 2 wird wie folgt geändert:

       aa) Die Angabe „1.“ wird gestrichen und nach dem Wort „anzuwenden“ das Semikolon durch einen Punkt ersetzt.

       bb) Nummer 2 wird gestrichen.

    c) Absatz 6 wird aufgehoben.

13. § 35 wird aufgehoben.

14. In § 36 Abs. 2 werden die Wörter „„zuletzt geändert durch das Einführungsgesetz zum Aktiengesetz vom 6. September 1965 (BGBl. I S. 1185),“ gestrichen.

15. § 38 wird aufgehoben.

16. § 39 wird wie folgt geändert:

    a) In Nummer 2 werden die Wörter „„und darüber, ob gemeinsame Wahl stattfinden soll“ gestrichen.

    b) In Nummer 4 werden die Wörter „Arbeiter, die in § 3 Abs. 3 Nr. 1 bezeichneten Angestellten“ durch die Wörter „in § 3 Abs. 1 Nr. 1 bezeichneten Arbeitnehmer“ ersetzt.

    c) In Nummer 5 werden die Wörter „sowie ihre Verteilung auf die Arbeiter, die in § 3 Abs. 3 Nr. 1 bezeichneten Angestellten und die leitenden Angestellten“ gestrichen.

17. § 40 wird wie folgt gefasst:

    „§ 40
    Übergangsregelung

    Auf Wahlen oder Abberufungen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die nach dem (Datum des Inkrafttretens des Gesetzes) eingeleitet werden, finden die Erste Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz vom 23. Juni 1977 (BGBl. I S. 861), zuletzt geändert durch Verordnung vom 9. November 1990 (BGBl. I S. 2487), die Zweite Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz vom 23. Juni 1977 (BGBl. I S. 893), zuletzt geändert durch Verordnung vom 9. November 1990 (BGBl. I S. 2487) und die Dritte Wahlordnung zum Mitbestimmungsgesetz vom 23. Juni 1977 (BGBl. I S. 934), zuletzt geändert durch Verordnung vom 9. November 1990 (BGBl. I S. 2487) entsprechende Anwendung.“

Artikel 13

Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung kann den Wortlaut des Betriebsverfassungsgesetzes in der vom Inkrafttreten dieses Gesetzes an geltenden Fassung im Bundesgesetzblatt bekanntmachen.

Artikel 14

Inkrafttreten

Dieses Gesetz tritt am Tage nach der Verkündung in Kraft.

Begründung

A. Allgemeiner Teil

I. Ausgangslage

Das Betriebsverfassungsgesetz aus dem Jahr 1972 ist seit fast drei Jahrzehnten im Wesentlichen unverändert. Dadurch ist ein erheblicher Anpassungsbedarf entstanden. So hat es in der Zwischenzeit mehrere Initiativen mit dem Ziel gegeben, die Betriebsverfassung und ihr System der betrieblichen Mitbestimmung zu modernisieren. Die SPD-Bundestagsfraktion hat zwei Gesetzentwürfe zum Ausbau und zur Sicherung der betrieblichen Mitbestimmung aus dem Jahr 1985 (Bundestagsdrucksache 10/3666) und aus dem Jahr 1988 (Bundestagsdrucksache 11/2995) vorgelegt. Im Jahr 1989 hat auch die Bundestagsfraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN einen Gesetzentwurf zur Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes eingebracht (Bundestagsdrucksache 11/4525). Diese parlamentarischen Initiativen wurden ebenso wenig aufgegriffen wie die Vorschläge des Deutschen Gewerkschaftsbundes aus den Jahren 1985 und 1988 sowie der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft aus dem Jahr 1985. Stattdessen ist lediglich die Jugendvertretung zu einer Jugend- und Auszubildendenvertretung ausgebaut (Gesetz vom 13. Juli 1988, BGBl. I S. 1034) und insbesondere der Minderheitenschutz verstärkt worden (Gesetz vom 20. Dezember 1988, BGBl. I S. 2312).

SPD und BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN haben in der Koalitionsvereinbarung vom 20. Oktober 1998 beschlossen, dass die neue Bundesregierung die Mitbestimmung am Arbeitsplatz und in den Betrieben im Interesse der Beteiligung und Motivation der Beschäftigten stärken und an die Veränderungen in der Arbeitswelt anpassen wird. Dazu soll das Betriebsverfassungsgesetz grundlegend novelliert werden. Aktuelle Vorschläge für eine Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes haben wiederum der Deutsche Gewerkschaftsbund im Jahr 1998 und die Deutsche Angestellten-Gewerkschaft im Jahr 1999 vorgelegt.

Sowohl die Koalitionsvereinbarung als auch die anderen Initiativen beruhen auf der gemeinsamen Überzeugung, dass das Betriebsverfassungsgesetz reformbedürftig ist. Diese Überzeugung hat ihren Grund in den tief greifenden Veränderungen, die die Arbeits- und Wirtschaftswelt in den letzten Jahrzehnten erfahren hat. Hier seien nur die wichtigsten genannt:

1. Die Strukturen in den Betrieben und Unternehmen haben sich grundlegend geändert. Zunehmender Konkurrenzdruck und der damit verbundene Zwang zur Kosteneinsparung und zur Flexibilität am Markt hat die Unternehmen veranlasst, neue Organisationsformen zu finden. Unternehmensfusionen sollen Synergieeffekte auslösen und so gewonnene Märkte sichern sowie neue Märkte erschließen.

   Umstrukturierungen und Restrukturierungen von Unternehmen werden immer mehr zu einem eigenständigen, strategischen Anliegen wirtschaftlich-unternehmerischen Handelns. Es werden schlanke Produktions- und Verwaltungsformen gesucht und gefunden, die nicht nur formal, sondern auch inhaltlich grundlegende Veränderungen zur Folge haben. Ausgliederung von wirtschaftlichen Einheiten und innerbetriebliche Umstrukturierungen wie die Ausgestaltung einzelner Unternehmens- oder Produktsparten als Profitcenter sind nur die wichtigsten Beispiele.

   Generell ergibt sich eine Entwicklung weg von zentralen Entscheidungen hin zu Dezentralisierung, weg von großen Arbeitseinheiten mit standardisierten Vorgaben hin zu Arbeitsgruppen und -teams mit weitgehenden Entscheidungsbefugnissen und weg von strengen Hierarchien hin zur Nutzung von Kreativität und Eigeninitiative. Einheitliche Arbeitszeiten wurden ersetzt durch flexible Arbeitszeitmodelle, vom Arbeitszeitkonto bis hin zur Vertrauensarbeitszeit. Neue Techniken haben zudem die Arbeitsmethoden grundsätzlich verändert. Mehrere Unternehmen finden sich zusammen, um gemeinsam ein Produkt oder eine Dienstleistung zu erstellen und zu vertreiben. Regionale Einheiten werden aufgelöst und durch überregionale ersetzt, die sich alleine an optimalen Ablaufstrukturen orientieren, um einen bestimmten wirtschaftlichen Erfolg zu gewährleisten.

   Für diese neuen Organisationsformen hat sich das Betriebsverfassungsgesetz als zu starr erwiesen. Dem Betriebsrat, organisatorisch orientiert an den Betriebsformen der siebziger Jahre, steht häufig nicht mehr der Betriebs- oder Personalleiter „seines“ Betriebes als Verhandlungspartner gegenüber. Wenn aber kompetente Verhandlungspartner verloren gehen, läuft die Arbeit der Betriebsräte ins Leere. Zugleich stehen aber die sozialen Auswirkungen, die Umstrukturierungen für die Arbeitnehmer mit sich bringen, im Zentrum der täglichen Arbeit der Betriebsräte.

2. Die weißen Flecken auf der Landkarte der betrieblichen Mitbestimmung sind größer geworden. Während noch 1981 der Anteil der Beschäftigten in Betrieben mit Betriebsrat 50,6 % betragen hat, ist er bis 1994 auf 39,5 % zurückgegangen (Mitbestimmung und neue Unternehmenskulturen – Bilanz und Perspektiven; Bericht der Kommission Mitbestimmung; S. 51; Hrsg.: Bertelsmann- und Hans-Böckler-Stiftung; Gütersloh 1998).

   Umstrukturierungen der Unternehmen haben kleinere, selbständige Einheiten hervorgebracht, die zuvor in großen Betriebsorganisationen zusammengeschlossen waren. In diesen kleinen Einheiten ist es traditionell schwierig, Betriebsräte zu wählen. So bestand 1998 in nur 4 % der Betriebe mit 5 bis 20 Beschäftigten und in nur 28 % der Betriebe mit 21 bis 100 Beschäftigten ein Betriebsrat (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, IAB-Betriebspanel, 1998; 6. Welle West, 3. Welle Ost). Hier hat sich neben der bereits erwähnten zu starren Konzeption des Betriebsverfassungsgesetzes das komplizierte Wahlverfahren als nachteilig erwiesen.

3. Die Trennung in der Betriebsverfassung nach Arbeitern und Angestellten ist heute überholt. Die früher charakteristischen Merkmale zur Unterscheidung beider Grup-

pen, die gedanklich-geistige Leistung einerseits und die körperliche Anstrengung andererseits überschneiden sich heute weitgehend. Die Tätigkeit eines hochqualifizierten Facharbeiters ist heute von hochwertigem Fachwissen, Anleitung anderer sowie der Fähigkeit und der Befugnis eigenständiger Entscheidungen geprägt. Sowohl arbeits- als auch sozialrechtlich ist die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten weitgehend entfallen. Nach Angleichung der unterschiedlichen Kündigungsfristen für Arbeiter und Angestellte durch das Kündigungsfristengesetz vom 07. Oktober 1993 wurden auch bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall einheitliche Regelungen für Arbeiter und Angestellte geschaffen. In der Sozialversicherung sind Arbeiter und Angestellte nach gleichem Recht versichert (SGB VI).

Die Gruppenregelungen der Betriebsverfassung haben sich ebenfalls in der täglichen Arbeit der Betriebsräte als hinderlich erwiesen. Wahlvorstände und Betriebsratsmitglieder haben oft einen nicht unerheblichen Teil ihrer Zeit und Arbeitskraft zur Klärung rein formaler Fragen der Gruppenaufteilung und zur Beilegung von sich hieraus ergebenden internen Auseinandersetzungen aufgewendet. Ein kompliziertes Verfahren zur Realisierung der Gruppenaufteilung bei Betriebsratswahlen und betriebsratsinternen Wahlen hat immer wieder zu Wahlanfechtungen und gerichtlichen Auseinandersetzungen geführt.

Diese Bestandsaufnahme gilt auch für das Recht der Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Unternehmen, das die betriebsverfassungsrechtlichen Grundstrukturen (z. B. Betriebsbegriff, betriebsverfassungsrechtlicher Arbeitnehmerbegriff, Trennung von Arbeitern und Angestellten) aufgreift. Insbesondere die Trennung der Arbeitnehmer in die Gruppe der Arbeiter und die Gruppe der Angestellten – das Mitbestimmungsgesetz 1976 differenziert noch weitergehend in die Gruppe der nicht leitenden und der leitenden Angestellten – führt zu sehr unterschiedlichen und komplizierten Verfahren für die Wahl der Arbeitnehmervertreter in das Aufsichtsorgan der Unternehmen. Hohe Kosten, eine zu lange Verfahrensdauer und die Kompliziertheit dieser Wahlverfahren werden seit langem kritisiert. Es ist deshalb allgemeiner Konsens, dass eine Vereinfachung der Wahlverfahren geboten ist.

4. Die Belegschaft in den Betrieben hat sich grundlegend geändert. Die Stammbelegschaft, die die Arbeit im Betrieb bei Inkrafttreten des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 1972 noch weitgehend allein erledigte, ist seitdem erheblich erodiert. Die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern und die Vergabe von einzelnen Aufgaben an Drittfirmen haben die Stammbelegschaften ausgedünnt. Durch diese Erosion der Stammbelegschaft verliert der Betriebsrat nicht nur quantitativ an Zuständigkeit, sondern muss auch feststellen, dass die Stammbelegschaft besonders in Fragen der Arbeitszeiten und -bedingungen zunehmend unter Druck der außerbetrieblichen Konkurrenz gerät.

   Neue Informations- und Kommunikationstechniken machen die Anwesenheit von Arbeitnehmern im Betrieb überflüssig (Telearbeit). Schon 1997 gab es nach einer Untersuchung des Fraunhofer Instituts (Freudenreich u. a., Entwicklung der Telearbeit – Arbeitsrechtliche Rahmenbedingungen; BMA-Forschungsbericht 269a; 1997) rund 900.000 Beschäftigte, die ganz oder teilweise nicht mehr im Betrieb ihres Arbeitgebers tätig sind. Es ist davon auszugehen, dass sich seitdem die Ansiedlung von Beschäftigten außerhalb der eigentlichen Betriebsstandorte in externen Servicestellen, Home-Offices, Nachbarschaftsbüros oder im Außendienst noch verstärkt hat.

5. Gleichzeitig haben sich die Anforderungen an die Betriebsräte grundlegend geändert. Während das Handeln der Betriebsräte lange Zeit weitgehend davon geprägt war, auf feststehende Vorstellungen des Arbeitgebers im Einzelfall und ergebnisbezogen zu reagieren, werden heute zusätzlich planerische und gestalterische Aufgaben wahrgenommen. Eigene Vorschläge und Lösungsalternativen werden entwickelt und prozessorientiert umgesetzt. Zusätzlich in Anspruch genommen werden Betriebsräte durch die zunehmende Verbetrieblichung der Tarifpolitik in Form von betrieblichen Öffnungsklauseln. Moderne Arbeitsmethoden des Managements halten Einzug in die Büros der Betriebsräte.

   Die Arbeit des Betriebsrats ist dadurch vielfältiger und umfassender geworden, zumal der Betriebsrat sich mit neuen Themenbereichen auseinander zu setzen hat. Themen wie Beschäftigungssicherung, Qualifizierung, Flexibilisierung der Arbeitsorganisation, Teilzeitarbeit und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie Fragen des Arbeits- und Umweltschutzes stehen heute auf der Tagesordnung von Betriebsratssitzungen ganz oben. Arbeitnehmer, die sich im Betriebsrat engagieren wollen, müssen angesichts gestiegener Anforderungen vor allem auch in zeitlicher Hinsicht befürchten, berufliche Entwicklungsmöglichkeiten zu verpassen. Hochspezialisierte Arbeitnehmer insbesondere aus der Informations- und Kommunikationsbranche, auf deren Kenntnisse Betriebsräte zunehmend angewiesen sind, lehnen deswegen häufig ein Engagement im Betriebsrat ab. Teilzeitbeschäftigte können den Anforderungen moderner Betriebsratstätigkeit häufig nicht mehr gerecht werden, ohne erhebliche Freizeitopfer zu erbringen.

6. Der Arbeitsmarkt hat sich grundlegend geändert. Das Betriebsverfassungsgesetz ist noch weitgehend am Zustand der Vollbeschäftigung orientiert, nicht jedoch daran, Arbeitsplätze zu sichern oder zu schaffen. Demgegenüber ist heute die Beschäftigungssicherung ein wichtiges Thema in den Betrieben. Zu diesem Ergebnis kommt eine Umfrage aus den Jahren 1997/1998, nach der 67 % der befragten Betriebsräte den Personalabbau als den wesentlichen Problembereich ihrer Arbeit benannten (WSI-Mitteilungen 10/1998, S. 653 ff.). Im Baugewerbe und in Großbetrieben ab 500 Arbeitnehmern waren es sogar 75 %.

   Die Praxis hat den Schritt zu den neuen Aufgaben schon längst gemacht. Betriebsvereinbarungen zur Beschäftigungssicherung, zu konzerninternen Aufgabenausschreibungen und zur betrieblichen Weiterbildung weisen den Weg, wie Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam einen Beitrag zur Sicherung und zum Ausbau der Beschäftigung leisten können.

7. Gleichzeitig haben sich auch die Ansprüche der Arbeitnehmer an ihre Interessenvertretung geändert. Viele Arbeitnehmer haben an ihrem Arbeitsplatz einen breiten Entscheidungsspielraum bekommen, der mit einer entsprechenden Verantwortung einhergeht. Sie erkennen die Notwendigkeit einer betrieblichen Interessenvertretung an, wollen jedoch stärker in die Angelegenheiten miteinbezogen werden, die sie selbst oder ihre unmittelbare Arbeitsumgebung betreffen. Sie wollen die Themen mitbestimmen, denen sich der Betriebsrat annehmen soll und wollen in Prozesse integriert werden, die zu wichtigen Entscheidungen des Arbeitgebers über Inhalt sowie Bestand des Arbeitsverhältnisses oder zur Gestaltung der Arbeitsorganisation führen.

8. Frauen sind in den Organen der betrieblichen Mitbestimmung noch deutlich unterrepräsentiert. So ist der Anteil der weiblichen Betriebsratsmitglieder von 1975 bis 1994 von knapp 16 % nur auf knapp 24 % gestiegen, obwohl im gleichen Zeitraum der durchschnittliche Frauenanteil an allen Arbeitnehmern in der deutschen Wirtschaft von knapp 38 % auf knapp 43 % gestiegen ist (Rudolph/Wassermann, Trendreport Betriebsrätewahlen 1998, Düsseldorf 1998; S. 18). Themen, die insbesondere die weiblichen Beschäftigten betreffen, gewinnen in der Diskussion im Betrieb und im Betriebsrat zunehmend an Bedeutung. Zu nennen sind z. B. Teilzeitarbeit, Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie oder Frauenförderung. Dies erfordert Regelungen, die auf eine Verstärkung der Repräsentanz der Frauen in den betrieblichen Arbeitnehmervertretungen hinwirken.

9. Der Umweltschutz spielt auch in den Betrieben und Unternehmen eine immer wichtigere Rolle. Betrieblicher Umweltschutz ist immer zunächst auch Arbeitsschutz und ist daher bei der großen Mehrheit der Arbeitnehmer in den Blickpunkt geraten. Nationale Umweltverordnungen wie z. B. die Störfallverordnung oder die Gefahrstoffverordnung, aber auch die Europäische Umwelt-Audit-Verordnung des Rates vom 29. Juni 1993 Nr. 1863/93 verdeutlichen, wie wichtig die Einbindung der Arbeitnehmer, ihrer Verantwortung und ihres Wissens für den Umweltschutz im Betrieb sind. Durch umfassende Umweltauflagen ist der betriebliche Umweltschutz auch ein Kostenfaktor in Produktion und Verwaltung, den Betriebe und Unternehmen verstärkt beachten müssen.

10. Auch die Rahmenbedingungen für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen haben sich geändert. Parallel zu der Entwicklung bei den Betriebsräten sehen auch sie sich einer zunehmenden Aufgabenbelastung und veränderten Themenstellungen ausgesetzt. Unsicherheit über die Übernahme von der Ausbildung in einen gesicherten Arbeitsplatz ist bei Auszubildenden in vielen Betrieben zum Alltag geworden. Wie nie zuvor ist eine qualifizierte Ausbildung Voraussetzung geworden für einen sicheren Arbeitsplatz. Da es nur dort eine Jugend- und Auszubildendenvertretung gibt, wo ein Betriebsrat gebildet ist, bedeutet die Erosion der betrieblichen Mitbestimmung auch eine Erosion bei den Jugend- und Auszubildendenvertretungen.

11. Die bisherige Entwicklung im Bereich der Gleichbehandlung ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb ist trotz rechtlicher Gleichstellung immer noch unbefriedigend. So sind ausländische Arbeitnehmer noch immer von Rationalisierungsmaßnahmen überproportional betroffen (vgl. 4. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen, Bundestagsdrucksache 14/2674, S. 86 f.). Sorge macht vor allem, dass die Zahl der rechtsextremistischen, fremdenfeindlichen und antisemitischen Straftaten im vergangenen Jahr angestiegen ist. Von Januar bis November 2000 wurden 13 753 solcher Straftaten registriert. Im Vergleichszeitraum des Vorjahres waren es nur 9 456. Dies bedeutet einen Anstieg um 45 % gegenüber dem Vorjahr. Aus diesen Gründen gehört die Auseinandersetzung mit Rassismus und Fremdenfeindlichkeit zu den besonders wichtigen Aufgaben der Bundesregierung in dieser Legislaturperiode. Diese Auseinandersetzung muss in allen gesellschaftlichen Bereichen aktiv geführt werden, dazu gehören Familie und Beruf ebenso wie Ausbildung und Betrieb.

II. Zielsetzung

Das Gesetzesvorhaben zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes soll die notwendigen Anpassungen vornehmen und die betriebliche Mitbestimmung zukunftsfähig machen.

Dabei haben sich die betriebsverfassungsrechtlichen Grundlagen bewährt. Grundsätzlich erhält das deutsche System der betrieblichen Mitbestimmung gute Noten. Einer Umfrage des Instituts der deutschen Wirtschaft aus dem Jahr 1998 zufolge bewerten Betriebsräte und Arbeitgeber die Zusammenarbeit in der betrieblichen Praxis zu mehr als 70 % mit „gut“ oder „sehr gut“. Rund 83 % aller Arbeitgeber sagen der Umfrage zufolge, dass der Betriebsrat für die Firma eine hohe oder sehr hohe Bedeutung habe (Niedenhoff; Die Praxis der betrieblichen Mitbestimmung, Köln 1999). Auch namhafte Vertreter von Gewerkschaften, Arbeitgeberverbänden und der betrieblichen Praxis haben im Bericht der Mitbestimmungskommission von Hans-Böckler- und Bertelsmann-Stiftung (a. a. O., S. 8) noch 1998 der deutschen Betriebsverfassung attestiert, dass die Beteiligung der Beschäftigten und die Sicherung ihrer Rechte durch repräsentative Institutionen nicht Hindernisse, sondern im Gegenteil produktive Ressourcen sind und einen Standortvorteil bilden.

Aufbauend auf diesem bewährten System der betrieblichen Mitbestimmung gilt es, das Betriebsverfassungsgesetz zu modernisieren und Arbeitgebern und Betriebsräten eine tragfähige Grundlage für die zukünftige Zusammenarbeit zu geben.

Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes verfolgt dabei vor allem folgende Ziele:

1. Die betriebliche Mitbestimmung soll dort gesichert werden, wo sie durch Umstrukturierungen und neue Organisationsformen in der Wirtschaft an Effizienz verloren hat. Vertragliche Lösungen sollen Arbeitgeber und Betriebsräte wieder dort zusammenführen, wo sie kompetent und verantwortungsvoll miteinander verhandeln und Entscheidungen treffen können. Die Tarifvertrags- bzw.

Betriebsparteien sollen einvernehmlich festlegen können, auf welcher Ebene Betriebsräte anzusiedeln sind, um schnelle und effiziente Mitbestimmungsstrukturen entsprechend den vielfältigen Betriebs- und Unternehmensstrukturen zu schaffen. Deren Sachnähe und -kenntnis gewährleisten optimale Regelungen und notwendige Anpassungen für die Zukunft.

2. Die Bildung von Betriebsräten soll erleichtert werden. In kleineren Betrieben sollen die Hemmnisse für die Einleitung von Betriebsratswahlen abgebaut werden. Eine einheitliche Interessenvertretung soll auch dort ermöglicht werden, wo wegen der Aufsplittung eines Unternehmens in mehrere Kleinstbetriebe bisher die Wahl eines Betriebsrats nicht möglich war.

3. Die betriebliche Mitbestimmung soll modernisiert werden. Dazu soll das überholte Gruppenprinzip von Arbeitern und Angestellten aufgehoben werden, um ein einfacheres und überschaubareres Wahlverfahren zu ermöglichen. Ebenso wie im Betriebsverfassungsrecht fehlt es heute auch in der Unternehmensmitbestimmung an einer sachlichen Begründung für die Differenzierung nach Arbeitern und Angestellten. Mit der Aufgabe des Gruppenprinzips sollen die Wahlen der Arbeitnehmervertreter in das Aufsichtsorgan der Unternehmen vereinfacht werden. Komplizierte Regelungen, die auf der Trennung von Arbeitern und Angestellten beruhen, sollen aufgehoben oder neu gestaltet werden. Entsprechend der bisherigen Rechtslage bleiben spezielle Regelungen für die leitenden Angestellten im Mitbestimmungsgesetz 1976 bestehen.

4. Die neuen Formen der Beschäftigung werden stärker in das System der betrieblichen Mitbestimmung einbezogen. Der Schutz von Leiharbeitnehmern und in Telearbeit Beschäftigten soll verbessert werden.

5. Die Arbeitsmöglichkeiten der Betriebsräte sollen verbessert werden. Der Betriebsrat soll in die Lage versetzt werden, die Arbeit sachnah und effizienter zu gestalten. So kann zugleich die Attraktivität des Betriebsratsamtes gesteigert werden.

6. Beschäftigungssicherung soll ein Schwerpunkt der Betriebsratsarbeit sein. Dabei bedeutet Beschäftigungssicherung vor allem auch Qualifizierung der Arbeitnehmer. Nur gut ausgebildete Arbeitnehmer können auf qualifizierten Arbeitsplätzen arbeiten, die zugleich sichere Arbeitsplätze sind. Zur Verbesserung der Qualifikation der Arbeitnehmer soll sich der Betriebsrat stärker einschalten können.

7. Die Betriebsverfassung soll offener gestaltet werden. Der einzelne Arbeitnehmer wird stärker in die Betriebsverfassung einbezogen. Vom Fachwissen jedes Einzelnen soll der Betriebsrat stärker profitieren. Gesteigerter Verantwortung bei der Arbeit soll gestärkte Partizipation bei der betrieblichen Mitbestimmung gegenüberstehen. Ideen, Vorschläge und Bedürfnisse des einzelnen Arbeitnehmers sollen mehr als zuvor in die Arbeit des Betriebsrats einfließen.

8. Die Repräsentanz von Frauen im Betriebsrat und in der Jugend- und Auszubildendenvertretung wird erhöht, die Aufgaben des Betriebsrats werden um frauenspezifische Themen erweitert.

9. Der Umweltschutz wird in der Betriebsverfassung stärker verankert. Das Wissen, das an jedem Arbeitsplatz im Betrieb vorhanden ist, soll durch den Betriebsrat zum Abbau von Umweltbelastungen und zum Ausbau umweltschonender Produktionstechniken und -verfahren zugunsten des Betriebs eingebracht werden können, ohne dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei Investitionsentscheidungen einzuräumen.

10. Um das Engagement der Auszubildenden sowie der jungen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern, werden die Arbeitsmöglichkeiten der Jugend- und Auszubildendenvertretungen verbessert. Durch die Möglichkeit zur attraktiven Arbeit in einer Jugend- und Auszubildendenvertretung können junge Leute an verantwortungsvolle Aufgaben im Betriebsrat herangeführt werden. So kann der notwendige personelle Wechsel und die fachliche Qualifikation des Betriebsrats gleichermaßen gewährleistet werden.

11. Angesichts zunehmender Gewalttaten mit rassistischem oder fremdenfeindlichem Hintergrund hat Bundespräsident Johannes Rau am 26. Juni 2000 erklärt: „Es gibt in unserer Gesellschaft Ausländerfeindlichkeit, ja Fremdenhass. Es gibt Gewalt bis hin zu Mord. Gefährlicher noch als einzelne Gewaltakte ist ein gesellschaftliches Klima, das Ausländerfeindlichkeit mit klammheimlicher oder sogar mit offener Sympathie begleitet. Es gibt eine aggressive Intoleranz gegenüber Ausländern. Sie wird gefördert, wenn eine Mehrheit schweigt. Wer schweigt, macht sich mitschuldig.“ Die Betriebsverfassung soll ihren gesellschaftlichen Beitrag dazu leisten, die Integration von ausländischen Mitbürgern und Kollegen zu fördern und zugleich Sanktionen gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu erleichtern.

III. Wesentlicher Inhalt

Diese Ziele sollen im Wesentlichen durch folgende Neuregelungen erreicht werden:

1. Moderne und anpassungsfähige Betriebsratsstrukturen schaffen

   Der Betriebsrat muss dort arbeiten, wo die wichtigen Entscheidungen im Betrieb getroffen werden. Durch eine flexible Kombination aus gesetzlicher und vertraglicher Lösung soll der Betriebsrat wieder eine tragfähige Organisationsgrundlage erhalten, die die herkömmliche Anknüpfung ausschließlich an den Betriebsbegriff nicht mehr gewährleistet.

   Eine Neudefinition des Betriebsbegriffes hilft hier nicht weiter. Abgesehen davon, dass eine gesetzliche Definition schon bald überholt sein kann, wird sie modernen Unternehmensstrukturen und Arbeitsformen nicht gerecht, bei denen gerade der Betrieb herkömmlicher Form zunehmend an Bedeutung als zentrale Einheit verliert.

   Die Kombination aus gesetzlicher und vertraglicher Lösung bietet stattdessen für die Tarif- bzw. Betriebsparteien die Möglichkeit, flexible Regelungen zu schaffen, die tragfähig für die Zukunft sein können. Sollten die getroffenen Vereinbarungen zu einem späteren Zeitpunkt

überholt sein, können die Tarif- bzw. Betriebsparteien viel schneller als der Gesetzgeber reagieren.

Diesem Zweck dienen folgende Neuregelungen:

- Die Möglichkeit, Betriebsräte auch in gemeinsamen Betrieben mehrerer Unternehmen zu wählen, soll gesetzlich klargestellt und der Nachweis des gemeinsamen Betriebes durch widerlegbare Vermutungstatbestände erleichtert werden.
- Den neuen Organisationsformen der Unternehmen sollen sich die Arbeitnehmervertretungen durch Sparten- und Filialbetriebsräte oder unternehmenseinheitliche Betriebsräte anpassen können, die auf der Grundlage von Tarifverträgen oder in Ausnahmefällen durch Betriebsvereinbarungen gebildet werden können.
- Mehr Spielraum sollen die Tarifvertragsparteien über den bisherigen Rahmen des bewährten § 3 BetrVG hinaus haben, um Vereinbarungen über anderweitige betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmervertretungsstrukturen abschließen zu können, die unternehmensspezifische Besonderheiten oder derzeit noch nicht absehbare Betriebs- und Unternehmensstrukturen berücksichtigen.

Mit Hilfe dieses vielgestaltigen Angebots an Vereinbarungslösungen können entsprechend der jeweiligen Bedürfnisse vor Ort die Struktur der Betriebe bzw. Unternehmen einerseits und die der betrieblichen Interessenvertretung andererseits in Einklang gebracht werden, um schnelle und unbürokratische Entscheidungen zu erleichtern.

Neben diesen Vereinbarungslösungen wird ein allgemeines Übergangsmandat bei Umstrukturierungen und ein Restmandat bei der Abwicklung von stillgelegten Betrieben gesetzlich geregelt, um betriebsratslose Zeiten in diesen für die Arbeitnehmer besonders schwierigen Phasen ihres Arbeitslebens zu vermeiden.

Die Interessenvertretung der Arbeitnehmer auf Konzernebene wird verbessert, da der Zusammenschluss von Unternehmen zu Konzernen und die Umstrukturierung von Konzernen an Bedeutung gewonnen haben.

2. Bildung von Betriebsräten erleichtern/Wahlverfahren vereinfachen

Ohne Betriebsräte gibt es keine betriebliche Mitbestimmung. Ohne Betriebsräte können keine Betriebsvereinbarungen zur Ausfüllung von Öffnungsklauseln in modernen Flächentarifverträgen geschlossen werden. Das gilt für alle Betriebsgrößen. Deswegen werden bürokratische Hindernisse für die Wahl eines Betriebsrats beseitigt und Anreize für die Arbeitnehmer geschaffen, sich verstärkt im Betriebsrat zu engagieren.

- In kleineren Betrieben mit 5 bis 50 Arbeitnehmern soll der Betriebsrat in einem vereinfachten zweistufigen Verfahren gewählt werden. Auf einer ersten Wahlversammlung wird der Wahlvorstand, auf einer zweiten Wahlversammlung wird der Betriebsrat in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt.
- In allen Betrieben werden Arbeiter und Angestellte künftig den Betriebsrat gemeinsam wählen. In der Vergangenheit benötigten Wahlvorstände ein erhebliches Maß an Erfahrung und Rechtskenntnissen, um bei der Vorbereitung und Durchführung der Wahl die komplizierten Vorschriften zum Gruppenwahlrecht einzuhalten. Das führte immer häufiger zu Fehlern und zu Streitigkeiten über die Wirksamkeit von Betriebsratswahlen mit der Folge von für den Arbeitgeber kostenträchtigen Neuwahlen. Auch nach den Betriebsratswahlen mussten die Unterscheidung von Arbeitern und Angestellten und ein kompliziertes Wahlverfahren für die Wahl des Betriebsratsvorsitzenden und der freizustellenden Betriebsratsmitglieder zur Realisierung des Gruppenprinzips beachtet werden, verbunden mit erheblichem Konfliktpotential innerhalb der Betriebsräte. Die Abschaffung des Gruppenprinzips wird hier Abhilfe schaffen und Wahlen sowohl zum Betriebsrat als auch innerhalb des Betriebsrats deutlich vereinfachen. Die Gleichstellung von Arbeitern und Angestellten im Arbeits- und Sozialrecht hat das bestehende Gruppenprinzip in der modernen Arbeitswelt ohnehin zu einem Anachronismus gemacht.
- Das Verfahren zur Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat wird durch die Abschaffung des Gruppenprinzips erheblich vereinfacht. Künftig wählen die Arbeitnehmer im Unternehmen die Delegierten oder bei der unmittelbaren Wahl die Aufsichtsratsmitglieder in gemeinsamer Wahl. Dadurch werden aufwendige Vorabstimmungen entbehrlich; das Verfahren zur Wahl wird für die Praxis anwenderfreundlicher gestaltet. Die speziellen für das Verfahren der leitenden Angestellten entwickelten Regelungen bleiben erhalten.
- Besteht in einem Betrieb eines Unternehmens oder Konzerns kein Betriebsrat, so kann künftig der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat die Wahl eines Betriebsrats einleiten. Gerade in jungen konzern- oder unternehmenszugehörigen Betrieben wird dieses „Mentorenprinzip“ die Bildung von Betriebsräten erleichtern.
- Die Arbeitnehmer, die sich im Betrieb für die Wahl eines Betriebsrats einsetzen, müssen besonders geschützt werden. Deshalb wird künftig die ordentliche Kündigung der drei Arbeitnehmer unzulässig, die zur Wahlversammlung eingeladen oder die Einsetzung eines Wahlvorstands beim Arbeitsgericht beantragt haben. Der Kündigungsschutz endet grundsätzlich mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses.

3. Einbeziehung neuer Beschäftigungsformen

Der Betriebsrat nimmt die kollektiven Interessen aller Arbeitnehmer des Betriebs wahr. Mitbestimmen und mitwirken kann er grundsätzlich nur gegenüber dem Arbeitgeber, der über den Arbeitsvertrag mit dem jeweiligen Arbeitnehmer verbunden und dadurch weisungsbefugt ist. Sind alle Beschäftigten im Betrieb auch zugleich Arbeitnehmer des Betriebs, ist dieses Prinzip einfach einzuhalten. Die Realität in deutschen Betrieben ist jedoch längst eine andere: Nicht mehr alle Arbeitnehmer, die einen Arbeitsvertrag mit dem Inhaber des Betriebs abgeschlossen haben, arbeiten in dessen Betrieb, sondern beispielsweise als Telearbeiter in häuslicher Umge-

bung oder für längere Dauer im Betrieb eines Kunden. Andererseits arbeiten neben Arbeitnehmern, die per Arbeitsvertrag mit dem Betriebsinhaber verbunden sind, Leiharbeitnehmer oder andere Arbeitnehmer eines fremden Betriebs oft sogar im Dauereinsatz. Neben der Stammbelegschaft mit Arbeitsvertrag zum Betriebsinhaber hat sich eine Randbelegschaft mit Arbeitsverträgen zu Dritten herausgebildet.

Mit einer Neudefinition des allgemeinen Arbeitnehmerbegriffs wäre für die betriebsverfassungsrechtliche Situation nicht viel gewonnen. Außerdem gehört sie nicht in das Betriebsverfassungsgesetz, das als Spezialgesetz kollektivrechtlich geprägt ist. Stattdessen soll durch verschiedene Neuregelungen behutsam dort eingegriffen werden, wo Arbeitnehmern des eigenen Betriebs an externen Arbeitsplätzen der Schutz der betrieblichen Mitbestimmung gewährleistet werden muss und wo externe Arbeitnehmer der Weisungsbefugnis des Inhabers des Einsatzbetriebs unterliegen. Das soll vor allem durch folgende Regelungen erreicht werden:

- Klargestellt wird, dass die in den unterschiedlichen Formen des Außendienstes tätigen Arbeitnehmer und insbesondere die in Telearbeit Beschäftigten zur Belegschaft des Betriebes gehören und daher in vollem Umfang dem Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats unterliegen.
- Leiharbeitnehmern wird das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat des Entleiherbetriebs eingeräumt, wenn sie dort länger als drei Monate eingesetzt werden. Sie sollen auf diese Weise betriebsverfassungsrechtlich aus der Randbelegschaft an die Stammbelegschaft herangeführt werden, ohne sie in rechtlich unzutreffender Weise als Arbeitnehmer des Entleiherbetriebs einzustufen. Ihre betriebsverfassungsrechtliche Stellung im Verleiherbetrieb bleibt unberührt.
- Um dem Betriebsrat einen besseren Überblick über die neuen Formen der Beschäftigung im Betrieb zu geben, wird die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers ausdrücklich auch auf die im Betrieb beschäftigten Personen erstreckt, die nicht in einem Arbeitsverhältnis mit dem Arbeitgeber stehen.

4. Verbesserung und Modernisierung der Arbeitsmöglichkeiten des Betriebsrats sowie verstärkter Schutz seiner Mitglieder

   Mehr Betriebsräte können gebildet werden, wenn sich mehr Arbeitnehmer für die Bildung von Betriebsräten einsetzen und sich im Betriebsrat engagieren. Die Möglichkeit einer attraktiven und effizienten Betriebsratsarbeit kann hierzu einen Beitrag leisten. Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes sieht hierzu folgende Neuregelungen vor:

- Durch eine Absenkung der Arbeitnehmergrenzzahlen zur Bestimmung der Betriebsratsgröße (§ 9 BetrVG) soll die Arbeit im Betriebsrat auf mehr Schultern verteilt werden. Die Aufgaben des Betriebsrats können so besser aufgeteilt werden; der Einzelne wird entlastet und kann auch als Betriebsratsmitglied seinen beruflichen Tätigkeiten weniger eingeschränkt nachgehen.
- Die Verpflichtung zur Freistellung von Betriebsratsmitgliedern soll erweitert werden, um die in den letzten Jahren erheblich angewachsene Arbeitsbelastung des Betriebsrats zu kompensieren.
- Insbesondere Teilzeitbeschäftigte, aber auch Arbeitnehmer, die den Anschluss an die berufliche Entwicklung nicht versäumen wollen, werden davon profitieren, dass Teilfreistellungen möglich werden. Dadurch können auch Teilzeitbeschäftigte zur Freistellung nominiert werden, ohne dass der Betriebsrat gleichzeitig eine Verringerung seines Freistellungskontingents hinnehmen muss.
- Attraktivität und Effizienz der Betriebsratstätigkeit werden entscheidend auch von den verfügbaren Arbeitsmitteln bestimmt. Daher wird moderne Informations- und Kommunikationstechnik ausdrücklich als erforderliches Arbeitsmittel der Betriebsräte genannt. Ohne diese neue Technik ist bereits heute vernünftige Betriebsratsarbeit nicht mehr zu leisten.
- Die gestiegenen Anforderungen an Betriebsräte können in vielen Fällen nur noch durch die Hinzuziehung sachkundiger Personen bewältigt werden. Häufig gibt es schon im Betrieb Arbeitnehmer, deren Wissen und Kenntnisse für die Betriebsratsarbeit genutzt werden können. Daher soll der Arbeitgeber solche sachkundigen Arbeitnehmer dem Betriebsrat als Auskunftspersonen zur Verfügung stellen, soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Betriebsratsaufgaben erforderlich ist.
- In anderen Fällen kann das erforderliche Fachwissen nicht im Betrieb rekrutiert werden. Daher kann der Betriebsrat nach geltendem Recht einen Sachverständigen nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber heranziehen. Dies soll künftig bei Betriebsänderungen in der Weise erleichtert werden, dass der Betriebsrat in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern einen Berater auch ohne Vereinbarung hinzuziehen kann. Dies ermöglicht dem Betriebsrat in den Fällen, in denen die Arbeitsplätze der Arbeitnehmer im besonderen Maße betroffen sind, eine schnelle und unbürokratische Einschaltung von externen Beratern, ohne die der Betriebsrat die komplexen Auswirkungen der geplanten Betriebsänderung auf die Arbeitnehmer häufig nicht beurteilen kann.
- Innerhalb des Betriebsrats wird zunehmend eine Spezialisierung der Betriebsratsmitglieder erforderlich, um den quantitativ und qualitativ gestiegenen Anforderungen an ihre Arbeit gerecht werden zu können. Deshalb soll es Betriebsräten in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern ermöglicht werden, Ausschüsse zu bilden.
- Um die Effizienz und Kontinuität der Betriebsratsarbeit wirksamer zu sichern, werden Betriebsratsmitglieder gegen Versetzungen geschützt, die zu einem Verlust des Betriebsratsmandats führen.
- Arbeitsentlastung und gesteigerte Sachnähe der betrieblichen Mitbestimmung wird die vorgesehene Möglichkeit für Betriebsräte zur Folge haben, einzelne Beteiligungsrechte an Arbeitsgruppen zu delegieren. Der Betriebsrat soll in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern auf diesem Weg einen Teil seines Alltagsgeschäfts (z. B. Arbeitszeit, Urlaubsplanung) an die abgeben können, deren Arbeitsbereich direkt

betroffen ist, und dadurch sich stärker strategischen Aufgaben zuwenden können.

- In betriebsübergreifenden Angelegenheiten werden betriebsratslose Betriebe künftig durch den Gesamtbetriebsrat im Rahmen seiner Zuständigkeit mitvertreten. Durch diese Entscheidung wird eine unternehmenseinheitliche Regelung ermöglicht, auch wenn nicht in allen Betrieben ein Betriebsrat besteht.
- In Konzernen wird die Bildung eines Konzernbetriebsrats in der Weise erleichtert, dass künftig die Zustimmung der Gesamtbetriebsräte der Konzernunternehmen ausreicht, wenn sie mehr als 50 vom Hundert der Arbeitnehmer vertreten.

5. Beschäftigungssicherung und Qualifizierung

Dem Thema der Beschäftigungssicherung und Qualifizierung kommt in der heutigen Zeit eine besondere Bedeutung zu. Um dieser zentralen Herausforderung im Arbeits- und Wirtschaftsleben gerecht werden zu können, sind folgende Neuregelungen vorgesehen:

- Die Beschäftigungssicherung wird ausdrücklich in den Katalog der Aufgaben des Betriebsrats aufgenommen. Das wird die Bedeutung des Betriebsrats in diesem für die Arbeitnehmer wichtigen Bereich stärken. Darüber hinaus soll der Betriebsrat die Initiative zur Förderung und Sicherung der Beschäftigung ergreifen können. Er selbst kann dann vor allem Maßnahmen zur flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit, zum Abbau von Überstunden, zur Förderung von Teilzeitarbeit und Altersteilzeit, zu neuen Formen der Arbeitsorganisation, Qualifizierung der Arbeitnehmer sowie zu Alternativen zur Ausgliederung von Arbeit vorschlagen. Über diese Initiativen muss der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat beraten. Das Recht des Betriebsrats, eigene Vorschläge einbringen zu können, und die Verpflichtung des Arbeitgebers, sich damit intensiv auseinander zu setzen, wird ein erhebliches Potential an betrieblichem Wissen zur Sicherung und Ausbau von Beschäftigung im Betrieb freisetzen. Es ist abzusehen, dass dieser soziale Dialog beschäftigungswirksame Impulse geben wird.
- Einer unbefristeten Einstellung kann der Betriebsrat künftig auch dann die Zustimmung verweigern, wenn der Arbeitgeber dabei gleich geeignete Bewerber, die im Betrieb befristet beschäftigt sind, nicht berücksichtigt hat. In diesen Fällen erhält der Betriebsrat eine Handhabe, befristet beschäftigten Belegschaftsmitgliedern den Übergang in ein sozial gesichertes Dauerarbeitsverhältnis zu erleichtern.
- Der Betriebsrat soll unter bestimmten Voraussetzungen bei der Einführung von betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen ein Mitbestimmungsrecht erhalten, das sich bislang nur auf die Durchführung beschränkt. Der Betriebsrat soll dort mitbestimmen, wo abzusehen ist, dass Arbeitnehmer durch Maßnahmen des Arbeitgebers von der beruflichen Entwicklung abgehängt werden, wenn sie für ihre neuen Aufgaben nicht ausreichend geschult werden. Indirekt wird so auch der Bestand des Arbeitsverhältnisses gesichert, da zuerst unzureichend qualifizierte Arbeitnehmer von Rationalisierung mittels moderner Technik und damit vom Arbeitsplatzabbau bedroht sind.
- Künftig soll der Betriebsrat bei den Grundsätzen über die Durchführung von Gruppenarbeit mitbestimmen. Gruppenarbeit hat sich als moderne Arbeitsform erwiesen, die in vielen Fällen effiziente Arbeitsleistungen und gute Arbeitsbedingungen gleichermaßen mit sich bringt. Gleichwohl birgt die Übertragung von Verantwortlichkeiten auf die Gruppe und die Selbstorganisation der Gruppe eine Reihe von potentiellen Konflikten, die nur im Zusammenwirken mit dem Betriebsrat sachgemäß gelöst werden können. Eine Mitarbeit des Betriebsrats an den Grundzügen über die Durchführung von Gruppenarbeit bietet die beste Gewähr dafür, dass Lösungen für die Gruppe als Ganzes gefunden werden, ohne einzelne Gruppenmitglieder auszugrenzen oder über Gebühr zu belasten. Dies wiederum ist die Voraussetzung dafür, dass Gruppenarbeit zum Wohle des Betriebs funktioniert.
- Personelle Auswahlrichtlinien sind ebenfalls ein wichtiger Beitrag für die Sicherung der Beschäftigung im Betrieb. Sie machen die Personalführung und die beruflichen Aufstiegschancen durchschaubar. Deswegen steht dem Betriebsrat bislang ein Initiativrecht zur Einführung von personellen Auswahlrichtlinien in Betrieben mit mehr als 1 000 Arbeitnehmern zu. Aufgrund der zunehmenden Zergliederung von Großbetrieben in kleinere oder mittlere Einheiten soll der Betriebsrat künftig die Aufstellung von Auswahlrichtlinien bereits in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern verlangen können.
- Auch bei Sozialplanregelungen soll das Prinzip der Beschäftigungssicherung betriebsverfassungsrechtlich verankert werden: Die Einigungsstelle wird verpflichtet, im Sozialplanverfahren die im Dritten Buch des Sozialgesetzbuches vorgesehenen Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit zu berücksichtigen. Statt sozialer Abfederung des Arbeitsplatzverlustes durch Abfindung soll die Beschäftigungssicherung durch Qualifizierung und andere Maßnahmen in den Vordergrund des Sozialplanes rücken, wo dies für die betroffenen Arbeitnehmer sinnvoll und für die Betriebe leistbar ist. Des Weiteren wird die für das Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei Betriebsänderungen maßgebliche Arbeitnehmergrenzzahl auf das Unternehmen bezogen.

6. Einbeziehung der einzelnen Arbeitnehmer in die Betriebsverfassung

Entsprechend dem gewandelten Selbstverständnis des Einzelnen im Betrieb enthält der Entwurf Maßnahmen, die es den einzelnen Arbeitnehmern ermöglichen, sich stärker als bisher einzubringen, ohne dass die Funktion des Betriebsrats als einheitliche Interessenvertretung aller Arbeitnehmer beeinträchtigt wird:

- Der Betriebsrat erhält die Möglichkeit, eng begrenzte Beteiligungsrechte an Arbeitsgruppen im Betrieb zu delegieren. Diese Gruppen werden Träger von Mitbestimmungsrechten in Angelegenheiten, die konkret ihren Arbeitsbereich und dessen Organisation betreffen (z. B. Arbeitszeit, Urlaubsplanung). Grundlage der Delegation ist eine Rahmenvereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber. Mehr Sach- und Praxisnähe der betrieblichen Mitbestimmung werden die Folge sein. Der einzelne Arbeitneh-

mer, dem am Arbeitsplatz zunehmend Eigeninitiative und Mitverantwortung abverlangt wird, soll in gleicher Weise die betriebliche Mitbestimmung mitgestalten können. Der Betriebsrat bleibt im Konfliktfall zuständig und kann die delegierten Beteiligungsrechte jederzeit wieder an sich ziehen. Auf diese Weise bleibt die Funktion des Betriebsrats als einheitliche Interessenvertretung erhalten.

- Sachkundige Arbeitnehmer können den Betriebsrat als Auskunftspersonen mit ihrer Fachkenntnis unterstützen. Auf diese Weise kann nicht nur der Betriebsrat von deren Wissen profitieren, sondern auch der einzelne Arbeitnehmer seine Vorstellungen stärker in die Arbeit des Betriebsrats einbringen. Die interne Kommunikation zwischen Betriebsrat und den von ihm vertretenen Arbeitnehmern wird gefördert.
- Diesem Ziel dient auch die Neuregelung, nach der einzelne Arbeitnehmer dem Betriebsrat Vorschläge machen können, welche Themen er behandeln soll.
- Außerdem wird ausdrücklich vorgeschrieben, dass Arbeitgeber und Betriebsrat die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und Arbeitsgruppen fördern sollen.

7. Förderung von Frauen

   Ein Bündel von Maßnahmen sieht der Entwurf vor, um die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Betrieb und Betriebsrat zu fördern:

   - Der Anteil der weiblichen Betriebsratsmitglieder muss künftig dem Anteil der weiblichen Belegschaftsmitglieder entsprechen. Dies soll die Repräsentanz der Frauen im Betriebsrat deutlich erhöhen und die organisatorische Voraussetzung dafür schaffen, dass Frauenförderung im Betrieb stärker als bisher von den unmittelbar Betroffenen mitgestaltet wird.
   - Einem verstärkten Engagement der Frauen im Betriebsrat werden auch die Vorschriften über die erweiterten Freistellungen und die Möglichkeit der Teilfreistellung dienen. Insbesondere teilzeitbeschäftigten Frauen wird es zugute kommen, wenn künftig – wie im Entwurf ebenfalls vorgesehen – Freizeitausgleich für die Betriebsratsarbeit zu gewähren ist, die wegen der unterschiedlichen Arbeitszeiten der Betriebsratsmitglieder nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds erfolgen kann. Freizeitopfer vor allem von teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern sollen durch diese Regelung eingeschränkt werden. Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie muss auch bei der Arbeit im Betriebsrat möglich sein, damit sich Frauen verstärkt in Betriebsräten engagieren.
   - Gleichwohl reicht es nicht aus, die Repräsentanz von Frauen in Betriebsräten zu erhöhen und ihr Engagement zu fördern. Auch inhaltlich muss die Chancengleichheit von Frauen und Männern im Betrieb bei der Arbeit von Betriebsräten verstärkt in den Vordergrund rücken. Zu den Aufgaben des Betriebsrats wird es künftig deshalb auch ausdrücklich gehören, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern. Außerdem erhält der Betriebsrat das Recht zur Förderung der Gleichstellung, Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern vorzuschlagen und diese zum Gegenstand der Personalplanung zu machen. Dadurch wird der Arbeitgeber verpflichtet, mit dem Betriebsrat über die Einführung und den Inhalt solcher Maßnahmen zu beraten. Der Betriebsrat erhält so ein wichtiges Instrument, die Initiative dort zu ergreifen, wo der Arbeitgeber in Sachen Gleichstellung nicht von selbst aktiv wird.

8. Betriebliches Wissen für den betrieblichen Umweltschutz nutzen

   Die Zuständigkeit des Betriebsrats für den betrieblichen Umweltschutz wird ausdrücklich anerkannt. Dabei wird die Zuständigkeit ausdrücklich auf den betrieblichen Bereich beschränkt. Eine generelle Ausdehnung auf den allgemeinen Umweltschutz würde Betriebsräte in vielen Fällen in einen kaum auflösbaren Zielkonflikt zwischen den wirtschaftlichen Interessen des Betriebs und damit der Beschäftigungssituation und allgemeinen Umweltschutzinteressen führen. Der betriebliche Umweltschutz betrifft demgegenüber die durch den Betriebsrat vertretenen Arbeitnehmer unmittelbar. Die Beschränkung auf den betrieblichen Umweltschutz bietet zugleich die Gewähr dafür, dass betriebliches Wissen und Arbeitsplatz bezogene Erfahrung der Arbeitnehmer über den Betriebsrat im Interesse der Beschäftigten und des Unternehmens nutzbar gemacht werden können. In Bezug auf die Arbeitsbedingungen wird betrieblicher Umweltschutz in aller Regel auch Arbeitsschutz beinhalten (z. B. Schutz vor Lärm- und Schadstoffemissionen). Aber auch in anderen Bereichen (z. B. Abfallvermeidung) können Arbeitnehmer über ihren Betriebsrat praxisnahe Vorschläge machen, um Umweltbelastungen zu vermeiden.

   Deswegen sieht der Gesetzentwurf folgende Regelungen zum betrieblichen Umweltschutz vor:

   - Der betriebliche Umweltschutz wird in den Katalog der Aufgaben des Betriebsrats aufgenommen. Diese Neuregelung beinhaltet nicht nur einen wichtigen Programmsatz, sondern löst auch zahlreiche Rechte des Betriebsrats aus.
   - Der Betriebsrat ist bei allen umweltschutzrelevanten Fragen und Untersuchungen vom Arbeitgeber hinzuzuziehen.
   - Freiwillige Betriebsvereinbarungen können künftig auch ausdrücklich Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes zum Gegenstand haben.
   - Um auch die Arbeitnehmer direkt in einen Dialog über betrieblichen Umweltschutz einzubeziehen, sieht der Gesetzentwurf vor, dass der Arbeitgeber im Rahmen seiner Berichtspflichten in der Betriebsversammlung die Arbeitnehmer über Fragen des betrieblichen Umweltschutzes zu unterrichten hat.

   Für Unternehmen mit einem Wirtschaftsausschuss wird ausdrücklich klargestellt, dass auch Fragen des betrieblichen Umweltschutzes zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten gehören. Der Umweltschutz ist mittlerweile ein bedeutsamer, betriebswirtschaftlicher Faktor geworden, der auch Auswirkungen auf die wirtschaftliche Situation des Unternehmens hat.

   Dieses Bündel an Maßnahmen soll den innerbetrieblichen Austausch an Informationen, Ideen und Initiativen zugunsten betrieblicher Umweltschutzmaßnahmen

fördern. Die Neuregelungen sind jedoch so ausgestaltet, dass der Betriebsrat nicht in die Funktion eines Hilfsorgans staatlicher Umweltbehörden gedrängt wird. Die Funktion einer Umweltpolizei würde die vertrauensvolle Zusammenarbeit von Betriebsrat und Arbeitgeber nicht nur im Bereich des betrieblichen Umweltschutzes erheblich gefährden, sondern auch nicht selten einen unlösbaren Interessenkonflikt auf Seiten des Betriebsrats provozieren. Dies sollen die Neuregelungen ausschließen.

9. Jugend- und Auszubildendenvertretungen stärken

Das Ziel, die Attraktivität des Amtes und die Effizienz der Arbeit in betrieblichen Interessenvertretungen zu steigern, darf nicht vor den Jugend- und Auszubildendenvertretungen haltmachen. Auch hier sind Anpassungen an die veränderten Rahmenbedingungen des modernen Arbeits- und Wirtschaftslebens erforderlich, um junge Beschäftigte zu einem Engagement in der Jugend- und Auszubildendenvertretung zu bewegen. Dazu sieht der Entwurf folgende Regelungen vor:

- Durch neue anpassungsfähige Betriebsratsstrukturen (vgl. A.III.1.) und die Regelungen, die die Bildung von Betriebsräten erleichtern sollen (vgl. A.III.2.), werden bereits mittelbar die Existenz bestehender Jugend- und Auszubildendenvertretungen gesichert und die Wahl neuer Jugend- und Auszubildendenvertretungen ermöglicht.
- Ein vereinfachtes Wahlverfahren in Betrieben mit 5 bis 50 jugendlichen Arbeitnehmern oder Auszubildenden soll eine unbürokratische Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung in einer Wahlversammlung ermöglichen.
- Mehr Arbeit – mehr Mandate. Auch für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen sind die Anforderungen gestiegen. Deshalb sollen durch eine Absenkung der für die Zahl der Jugend- und Auszubildendenvertreter maßgeblichen Grenzzahl der beschäftigten jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden die Jugend- und Auszubildendenvertretungen vergrößert werden.
- Künftig soll es auch der Jugend- und Auszubildendenvertretung möglich sein, Ausschüsse zu bilden. Insbesondere in größeren Jugend- und Auszubildendenvertretungen kann mittels dieser Ausschüsse und der damit verbundenen Spezialisierung effektiver gearbeitet werden.
- Soweit in einem Unternehmen eine Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung besteht, soll diese künftig in betriebsübergreifenden Angelegenheiten auch für Betriebe zuständig sein, in denen keine Jugend- und Auszubildendenvertretung gewählt ist. Für diese Angelegenheiten wird so eine einheitliche Vertretung aller jugendlichen Arbeitnehmer und Auszubildenden eines Unternehmens gewährleistet.
- Grundsätzliche Entscheidungen über die Berufsbildung werden je nach Organisationsstruktur nicht mehr im einzelnen Betrieb oder Unternehmen getroffen, sondern für den gesamten Konzern von der Konzernspitze vorgegeben. Deswegen räumt der Entwurf die Möglichkeit ein, eine Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung zu bilden.

10. Gegen Rassismus und Fremdenfeindlichkeit – die Betriebe machen mit

Wie auch in der Gesellschaft dokumentiert sich Fremdenfeindlichkeit und Diskriminierung auf verschiedenste Weise. Sie machen vor den Betriebstoren nicht halt und manifestieren sich häufig alltäglich und im Verborgenen. Die betriebliche Integration von ausländischen Arbeitnehmern und die Bekämpfung fremdenfeindlicher Betätigung im Betrieb soll durch ein Bündel von Maßnahmen unterstützt werden:

- Der Arbeitgeber soll künftig verpflichtet werden, in seinem Bericht über das Personal- und Sozialwesen auf der Betriebsversammlung und der Betriebsräteversammlung auch auf die Integration der im Betrieb beschäftigten ausländischen Arbeitnehmer einzugehen. Dies wird den Arbeitgeber veranlassen, alltägliche und strukturelle Formen der Diskriminierung von ausländischen Arbeitnehmern genau zu beobachten und ggf. Maßnahmen zu ergreifen. Die Integration der ausländischen Mitarbeiter wird zum Thema im Betrieb.
- In die gleiche Richtung zielt die neu eingeräumte Möglichkeit, dass neben allgemeinen sozialpolitischen Angelegenheiten auch die Integration von ausländischen Arbeitnehmern im Betrieb in Betriebsversammlungen von den Arbeitnehmern und dem Betriebsrat thematisiert wird. So kann die Betriebsversammlung zugleich zu einem Forum gegen das Schweigen im Betrieb gegenüber Fremdenfeindlichkeit werden.
- Es wird verdeutlicht, dass es zu den allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats und der Jugend- und Auszubildendenvertretung gehört, die Integration ausländischer Kollegen zu fördern. Betriebsrat und Jugend- und Auszubildendenvertretung können so von sich aus aktiv werden, um im Vorfeld Vorurteile abzubauen und sich für die Belange ausländischer Kollegen verstärkt einzusetzen. Werden dem Betriebsrat ausländerfeindliche Aktivitäten im Betrieb bekannt, kann er beim Arbeitgeber Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit beantragen. Auf diese Weise kann er beispielsweise gegen ausländerfeindliche Hetzflugblätter, aber auch gegen die alltäglichen Nadelstiche wie Belästigungen und kleine Benachteiligungen gemeinsam mit dem Arbeitgeber vorgehen.
- Damit verknüpft wird die Klarstellung, dass Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb Gegenstand von freiwilligen Betriebsvereinbarungen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber sein können. Damit können die Betriebsparteien grundsätzliche Regelungen schaffen und so Zeichen dafür setzen, dass Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in ihrem Betrieb nicht toleriert werden.
- Einschreiten kann der Betriebsrat künftig auch, wenn anhand von Tatsachen zu befürchten ist, dass ein Bewerber oder ein Arbeitnehmer durch rassistische oder ausländerfeindliche Betätigung im Be-

trieb den Betriebsfrieden stören wird. Dann kann der Betriebsrat einer beabsichtigten Einstellung oder Versetzung gegenüber dem Arbeitgeber widersprechen. Des Weiteren kann der Betriebsrat die Entfernung solcher Arbeitnehmer aus dem Betrieb vom Arbeitgeber fordern, die den Betriebsfrieden wiederholt durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen ernstlich stören.

IV. Auswirkungen

Insbesondere im organisatorischen Teil wird die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes allen Beteiligten in den Betrieben und Unternehmen Rechtssicherheit geben. Die vielfältigen Formen der Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber, die die Praxis bereits in erstaunlichem Maße gefunden hat, um den modernen Strukturen von Betrieben und Unternehmen Rechnung zu tragen, erhalten jetzt eine tragfähige Rechtsgrundlage.

Expertenwissen und Engagement der Mitarbeiter sind das entscheidende Kapital für jedes Unternehmen. Dieses Kapital wird umso mehr wachsen, je mehr die Mitarbeiter motiviert sind und sich mit dem Unternehmen verbunden fühlen. Die Modernisierung der Mitbestimmung wird diese Motivation der Arbeitnehmer fördern.

Die Modernisierung der Mitbestimmung wird es Arbeitgebern und Betriebsräten ermöglichen, einfache, schnelle und effiziente Verfahren der Mitbestimmung zu entwickeln.

Letztlich wird auch die Tarifautonomie von einer gelebten betrieblichen Mitbestimmung profitieren. Der Flächentarifvertrag ist besser als sein Ruf. Tarifliche Öffnungsklauseln sorgen für ausreichende Flexibilität. Nur Betriebsräte, denen die gesetzlichen Rahmenbedingungen für ein effizientes und verantwortungsvolles Handeln zur Verfügung gestellt werden, können diese tariflichen Öffnungsklauseln mit Leben füllen. Nur Arbeitgeber, die ihre Betriebsräte als Partner akzeptieren und den sozialen Dialog mit ihnen pflegen, werden die Flexibilität von tariflichen Regelungen nutzen können.

V. Kosten

Der Gesetzentwurf ist darauf ausgerichtet, die notwendigen Änderungen aufgrund der gewandelten Rahmenbedingungen der Arbeits- und Wirtschaftswelt vorzunehmen, ohne dass Betriebe und Unternehmen übermäßig belastet werden.

Finanzielle Mehrbelastungen der Wirtschaft können insbesondere die Neuregelungen über die erweiterte Freistellung von Betriebsratsmitgliedern, die Heranziehung von Arbeitnehmern als sachkundige Auskunftspersonen, Nutzung moderner Informations- und Kommunikationstechnik durch den Betriebsrat sowie die Hinzuziehung eines Beraters bei Betriebsänderungen auslösen. Eine Kostenentlastung der Wirtschaft wird die gemeinsame Wahl des Betriebsrats durch Arbeiter und Angestellte sowie die Vereinfachung des Wahlverfahrens bewirken. Das wird den Aufwand der Wahl und das Risiko von Wahlanfechtungen verringern.

Es bestehen nur vereinzelte Untersuchungen zu den bisherigen Kosten der betrieblichen Mitbestimmung. Am intensivsten beschäftigt sich eine Umfrage des Instituts der Deutschen Wirtschaft (Niedenhoff, Die Praxis der betrieblichen Mitbestimmung, 1999) mit den administrativen Kosten der Betriebsverfassung. Die Untersuchung stützt sich auf eine Befragung bei Unternehmungen mit jeweils mehr als 2 000 Arbeitnehmern und gibt deswegen nur einen Teil der bundesdeutschen Betriebswirklichkeit wieder. Schwierigkeiten bei der Erhebung der Kosten werden eingeräumt. Nur wenige Unternehmen nehmen eine exakte Ermittlung der Kosten der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes vor. Eine Abgrenzung der einzelnen Positionen findet häufig nicht statt. Trotz dieser Unsicherheiten ermittelt die Studie die gesamten administrativen Kosten der Anwendung des Betriebverfassungsgesetzes in den Großbetrieben auf 1 096,02 DM pro Arbeitnehmer und Jahr. Die größten Einzelpositionen sind die Kosten für die Betriebsratsarbeit (517,54 DM) und die Betriebsversammlung (489,26 DM). Da die Neuregelungen die Kosten der Betriebsversammlung nur unwesentlich betreffen und die Kosten der Betriebsratsarbeit nur zum Teil betroffen sind, kann davon ausgegangen werden, dass die Neuregelungen sich allenfalls auf rund die Hälfte der in der zitierten Untersuchung ermittelten Kosten überhaupt auswirken können.

Mehrkosten können sich auch daraus ergeben, dass neue Betriebsräte in bisher betriebsratslosen Betrieben gewählt werden. In welchem Umfang dies erfolgen wird, ist nicht abzusehen. Daher kann auch hierzu keine genaue Folgenabschätzung vorgenommen werden. Gleichwohl nimmt das Institut der Deutschen Wirtschaft eine Kostenschätzung vor und kommt auf zusätzliche Kosten von jährlich 2,7 Mrd. DM (vgl. Informationsdienst des IW, Nr. 6/2001, Köln). Diese Schätzung geht von den oben genannte Kosten der Betriebsratstätigkeit in Unternehmen mit mehr als 2 000 Arbeitnehmern aus und beruht auf der fiktiven Annahme, dass sich die Betriebsratsquote in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten verdoppelt. Ob dies der Fall sein wird, ist nicht absehbar.

Weder die entstehende Kostenbelastung noch die entstehende Kostenentlastung sind im Ergebnis zuverlässig zu quantifizieren. Die durch die betriebliche Mitbestimmung entstehenden Kosten orientieren sich am Umfang der erforderlichen Betriebsratsarbeit, die von Betrieb zu Betrieb sehr unterschiedlich sein kann. So bestimmen verschiedene Faktoren, wie das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, die wirtschaftliche Lage des Betriebs sowie die unterschiedlichen betriebsspezifischen Themen wie die Umstellung von Produktions- und Arbeitsabläufen, Änderungen der Betriebsorganisation, die Erforderlichkeit neuer technischer Einrichtungen, Änderungen der Arbeitszeit etc. den Umfang notwendiger Betriebsratstätigkeit. Dies zeigt, dass ein zuverlässiger und allgemeingültiger Maßstab zur Berechnung der durch die Betriebsratsarbeit entstehenden Kosten nicht angegeben werden kann.

Der Kostenbelastung der Unternehmen durch die Betriebsratsarbeit sind die Vorteile der betrieblichen Mitbestimmung gegenüberzustellen. Mitbestimmung stellt Vertrauen her. Dieses Vertrauen ermöglicht flexible und prozessoffene Formen der Zusammenarbeit und senkt dadurch z. B. die am Arbeitsplatz entstehenden Transaktionskosten. Hinzu kommt, dass Arbeitnehmer, die ihre Belange im Betrieb vertreten wissen, und Betriebsräte, die diese Belange in Unternehmensentscheidungen einbringen können, die Pro-

duktivität von Unternehmen und damit die Wettbewerbsfähigkeit der deutschen Wirtschaft steigern (vgl. Bericht der Kommission Mitbestimmung a. a. O., S. 64 f. Ziffer 21, 22). Auch die Studie von Niedenhoff (a. a. O., S. 16) stellt fest, dass der wirtschaftliche Erfolg eines Unternehmens in hohem Maße von einer qualifizierten und partnerschaftlichen Zusammenarbeit der Betriebspartner abhängt. Ohne qualifizierte, sachkompetente und von allen Beteiligten anerkannte Betriebsräte sei ein Unternehmen nicht mehr effizient zu führen. Die Studie kommt zu dem Ergebnis, dass auch ersparte Kosten in die Untersuchung einfließen müssten, um eine faire und gerechte Gesamtdarstellung bieten zu können. Die durch die betriebliche Mitbestimmung ersparten Kosten seien aber nicht zu ermitteln (Niedenhoff, a. a. O., S. 20).

Die Betriebsverfassung schafft den Rechtsrahmen für die Berücksichtigung der Arbeitnehmerinteressen bei betrieblichen Entscheidungen. Ein funktionierendes System der betrieblichen Mitbestimmung ist ein bewährter und anerkannter Grundsatz demokratischer Teilhabe. Einem Mehraufwand der Betriebsratsarbeit muss deshalb der Nutzen einer funktionierenden betrieblichen Mitbestimmung gegengerechnet werden.

B. Besonderer Teil

Zu Artikel 1 (Reform des Betriebsverfassungsgesetzes)

Zu Nummer 1 (Inhaltsverzeichnis)

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen aufgrund der Einfügung des Dritten Abschnitts im Dritten Teil des Gesetzes (Artikel 1 Nr. 49) und des § 86a (Artikel 1 Nr. 55).

Zu Nummer 2 (§ 1)

Die Vorschrift des § 1 wird um Bestimmungen ergänzt, die die Bildung von Betriebsräten in gemeinsamen Betrieben mehrerer Unternehmen zum Gegenstand haben.

Zu den Buchstaben a und b

Es wird klargestellt, dass unter den Voraussetzungen des Satzes 1 Betriebsräte auch in gemeinsamen Betrieben mehrerer Unternehmen gewählt werden können.

Zu Buchstabe c

Es ist allgemein anerkannt, dass mehrere Unternehmen einen gemeinsamen Betrieb haben können; dies hat das Bundesarbeitsgericht in ständiger Rechtsprechung bekräftigt (vgl. statt vieler BAGE 82, 112). Damit zusammenhängende Fragen wie z. B., ob die Unternehmen tatsächlich vereinbart haben oder von der Konzernspitze angewiesen worden sind, einen Betrieb gemeinsam zu führen, sind in der Praxis oft Anlass für Streitigkeiten. Entsprechende Nachweise sind vor allem von den Wahlvorständen bzw. Betriebsräten kaum zu erbringen. Hier soll eine Vermutungsregelung weiterhelfen, die an zwei unterschiedlichen Tatbeständen anknüpft.

Nach *Absatz 2 Nr. 1* wird die Annahme eines gemeinsamen Betriebs widerlegbar vermutet, wenn von den Unternehmen die in einer Betriebsstätte vorhandenen sächlichen und immateriellen Betriebsmittel für den oder die arbeitstechnischen Zwecke gemeinsam genutzt und die Arbeitnehmer – unabhängig davon, zu welchem der Unternehmer (Arbeitgeber) sie in einem Arbeitsverhältnis stehen – gemeinsam eingesetzt werden. In diesen Fällen wird eine einheitliche Leitung der Unternehmen widerlegbar vermutet.

Absatz 2 Nr. 2 betrifft den Fall, dass im Zuge der Spaltung eines Unternehmens von einem Betrieb dieses Unternehmens ein oder mehrere Betriebsteile einem an der Spaltung beteiligten anderen Unternehmen zugeordnet werden. Bleibt bei dieser Zuordnung die Organisation des davon betroffenen Betriebs im Wesentlichen unverändert, wird widerlegbar vermutet, dass die an der Spaltung beteiligten Unternehmen den Betrieb als gemeinsamen Betrieb weiterführen, um auch weiterhin die arbeitstechnischen Vorteile eines langjährigen eingespielten Betriebs zu nutzen. Diese Regelung entspricht weitgehend § 322 Abs. 1 des Umwandlungsgesetzes und damit geltendem Recht. Der Begriff der Spaltung im Sinne dieser Vorschrift umfasst die Fälle der Aufspaltung, Abspaltung und Ausgliederung sowohl in Form der Gesamtrechtsnachfolge als auch in Form der Einzelrechtsnachfolge.

Zu Nummer 3 (§ 3)

Die tarifvertraglichen Gestaltungsmöglichkeiten, die der geltende § 3 eröffnet, um vom Gesetz abweichende betriebliche Arbeitnehmervertretungsstrukturen zu schaffen, haben sich als zu eng erwiesen, um auf die vielfältigen modernen Unternehmensstrukturen angemessen reagieren zu können. Daher wird die starre Anbindung des Betriebsrats an den Betrieb als ausschließliche Organisationsbasis gelöst. Den Beteiligten vor Ort, insbesondere den Tarifvertragsparteien, sollen mit der Neufassung des § 3 weitreichende und flexible Gestaltungsmöglichkeiten eingeräumt werden, damit sie mit Hilfe von Vereinbarungslösungen Arbeitnehmervertretungen schaffen können, die auf die besondere Struktur des jeweiligen Betriebs, Unternehmens oder Konzerns zugeschnitten sind. Der Entwurf sieht im Gegensatz zum geltenden Recht von dem Erfordernis einer staatlichen Zustimmung zu abweichenden Regelungen ab. Angesichts der Vielgestaltigkeit der zu regelnden Sachverhalte können die Vertragsparteien vor Ort die Sachgerechtigkeit von unternehmensspezifischen Arbeitnehmervertretungsstrukturen besser beurteilen als staatliche Stellen. Außerdem können die Vertragsparteien auf Umstrukturierungen im Unternehmen und Konzern sehr viel schneller reagieren, als dies bei Durchführung eines mit unter zeitaufwendigen Zustimmungsverfahrens möglich wäre.

Absatz 1 lässt Vereinbarungslösungen durch Tarifvertrag zu, der das vorrangige Gestaltungsmittel für vom Gesetz abweichende Regelungen ist.

Nummer 1 regelt zwei Formen einer vom Gesetz abweichenden Bildung von Betriebsräten in einem Unternehmen mit mehreren Betrieben. Zum einen soll in einem solchen Unternehmen ein für das gesamte Unternehmen zuständiger, unternehmenseinheitlicher Betriebsrat gewählt werden können. Damit werden vor allem in kleineren Unternehmen bessere Voraussetzungen für die Wahl von Betriebsräten geschaffen. Gehören einem Unternehmen mehrere betriebsratsfähige Betriebe oder als selbständige Betriebe geltende

Betriebsteile nach § 4 Abs. 1 Satz 1 an, kann anstelle von mehreren Betriebsräten und einem Gesamtbetriebsrat ein unternehmenseinheitlicher Betriebsrat gewählt werden (Buchstabe a). Dies wird sich insbesondere anbieten, wenn die Entscheidungskompetenzen in beteiligungspflichtigen Angelegenheiten zentral auf Unternehmensebene angesiedelt sind. Zum anderen können in einem Unternehmen jeweils mehrere Betriebe zusammengefasst werden (Buchstabe b), um z. B. Regionalbetriebsräte in Unternehmen mit bundesweitem Filialnetz errichten zu können; bisher war nur die Zusammenfassung von Betriebsteilen und Nebenbetrieben möglich (vgl. jetzigen § 3 Abs. 1 Nr. 3). Ziel derartiger Tarifverträge muss sein, entweder die Bildung von Betriebsräten zu erleichtern oder eine sachgerechte Wahrnehmung der Interessen der Arbeitnehmer zu bewirken.

Nummer 2 regelt die Voraussetzungen für die Errichtung von Spartenbetriebsräten. Soweit ein Unternehmen nach produkt- oder projektbezogenen Geschäftsbereichen (Sparten) organisiert ist und die Spartenleitung auch in Angelegenheiten entscheidet, in denen der Betriebsrat zu beteiligen ist, können in den Sparten Betriebsräte (Spartenbetriebsräte) gebildet werden. Je nach Ausgestaltung der Spartenorganisation können z. B. ein oder mehrere Betriebsräte je Sparte, betriebsübergreifende Spartenbetriebsräte oder mehrere Spartenbetriebsräte für ein als Betrieb anzusehendes Werk errichtet werden. Gehören einer Sparte mehrere Unternehmen an, können auch unternehmensübergreifende Spartenbetriebsräte und Spartengesamtbetriebsräte gebildet werden. Entsprechendes gilt für einen nach Geschäftsbereichen organisierten Konzern. Die Einführung von spartenbezogenen Arbeitnehmervertretungen muss der sachgerechten Wahrnehmung der Aufgaben von Betriebsräten dienen. Dies ist vor allem der Fall, wenn der Betriebsrat dort errichtet werden soll, wo ihm ein kompetenter Ansprechpartner und Entscheidungsträger gegenübersteht.

Nummer 3 eröffnet die Möglichkeit, über die in Nummer 1 und 2 genannten speziellen Fälle hinaus auch dort eine wirksame und zweckmäßige Interessenvertretung der Arbeitnehmer zu errichten, wo dies aufgrund von Sonderformen der Betriebs-, Unternehmens- oder Konzernorganisation oder der Zusammenarbeit von Unternehmen in rechtlicher oder tatsächlicher Hinsicht generell mit besonderen Schwierigkeiten verbunden ist. Derartige Regelungen können insbesondere in einem Konzernverbund sinnvoll sein. So sollen die Tarifvertragsparteien z. B. in der Lage sein, für einen mittelständischen Konzern mit wenigen kleinen Konzernunternehmen statt einer dreistufigen eine zwei- oder gar nur einstufige Interessenvertretung vorzusehen oder in einem Gleichordnungskonzern einen Konzernbetriebsrat zu errichten. Es können aber auch Arbeitnehmervertretungsstrukturen entlang der Produktionskette (just in time) oder für andere moderne Erscheinungsformen von Produktion, Dienstleistung und Zusammenarbeit von Unternehmen wie fraktale Fabrik und shop in shop geschaffen werden. Wie die Arbeitnehmervertretungsstruktur im Einzelnen ausgestaltet wird, obliegt den Tarifvertragsparteien. Darüber hinaus hat die Regelung den Sinn, den Tarifvertragsparteien zu ermöglichen, auf zukünftige neue Entwicklungen von Unternehmensstrukturen in Produktion und Dienstleistung angemessen zu reagieren und entsprechende Arbeitnehmervertretungssysteme errichten zu können, ohne dabei auf ein Tätigwerden des Gesetzgebers angewiesen zu sein.

Nummer 4 regelt die Schaffung von zusätzlichen betriebsverfassungsrechtlichen Gremien (Arbeitsgemeinschaften), die im Gegensatz zu den in Nummer 1 bis 3 genannten Arbeitnehmervertretungen keine Mitbestimmungsorgane sind, sondern nur der Zusammenarbeit zwischen den Betriebsräten einzelner Unternehmen dienen sollen. Diese zusätzlichen Gremien kommen z. B. als Alternative zu Regelungen nach Nummer 3 bei Zusammenarbeit von Unternehmen in Form von just in time, fraktaler Fabrik oder shop in shop in Frage, können aber auch für Betriebsräte aus Unternehmen oder Konzernen einer bestimmten Region oder eines bestimmten Produktions- oder Dienstleistungsbereichs vorgesehen werden, um einen Erfahrungsaustausch der Arbeitnehmervertreter über gleich gelagerte oder ähnliche Probleme und die gefundenen Lösungen zu sichern. Ein derartiges Angebot für ein best practice-Verfahren wird Arbeitgebern und Betriebsräten gleichermaßen zugute kommen.

Nach *Nummer 5,* die an die geltende Regelung des § 3 Abs. 1 Nr. 1 anknüpft, können zusätzliche betriebsverfassungsrechtliche Vertretungen der Arbeitnehmer gebildet werden, wenn dadurch die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und Arbeitnehmern erleichtert wird. Zusätzliche Arbeitnehmervertretungen kommen insbesondere dort in Betracht, wo der Kontakt zwischen dem Betriebsrat und den von ihm zu betreuenden Arbeitnehmern nicht oder nicht in ausreichendem Umfang besteht. Dies kann z. B. auf einen unternehmenseinheitlichen Betriebrat eines bundesweit tätigen Unternehmens oder auch auf Regionalbetriebsräte (vgl. Nummer 1) zutreffen, in denen Betriebe oder Betriebsteile nicht durch ein Betriebsratsmitglied vertreten sind.

Absatz 2 bestätigt den Vorrang tarifvertraglicher Vereinbarungslösungen und lässt in den Fällen des Absatzes 1 Nr. 1, 2, 4 oder 5 erst dann Betriebsvereinbarungen zu, wenn eine tarifliche Regelung nicht besteht und auch kein anderer Tarifvertrag gilt. Damit soll erreicht werden, dass z. B. für einen Arbeitgeber, in dessen Unternehmen Tarifverträge über Entgelte oder sonstige Arbeitsbedingungen gelten, auch für Vereinbarungen über betriebsverfassungsrechtliche Organisationsstrukturen der Tarifvertrag das maßgebliche Regelungsinstrument ist. Im Fall des Absatzes 1 Nr. 3 ist wegen der besonderen Tragweite dieser Regelung eine Vereinbarungslösung nur durch Tarifvertrag zulässig.

Absatz 3 Satz 1 regelt den Fall, dass in einem Unternehmen mit mehreren Betrieben, für das kein Tarifvertrag nach Absatz 1 Nr. 1 Buchstabe a über die Errichtung eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats besteht und in dem es keinen Betriebsrat gibt, die Arbeitnehmer die Initiative zur Wahl eines unternehmenseinheitlichen Betriebsrats ergreifen können. Hierfür ist ein entsprechender Mehrheitsbeschluss der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer erforderlich . Von besonderen Formvorschriften für den Beschluss bzw. die Abstimmung ist abgesehen worden, insbesondere wird keine geheime Abstimmung verlangt. Nach Satz 2 ist Voraussetzung, dass die Abstimmung von mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern des Unternehmens oder einer im Unternehmen vertretenen Gewerkschaft veranlasst wird.

Absatz 4 regelt den Zeitpunkt, ab dem Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 anzuwenden sind. Nach Satz 1 sind die vorgenannten Regelungen erstmals bei der nächsten regelmäßigen Betriebsratswahl anzuwenden, sofern der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung nichts anderes bestimmt. Dieser Grundsatz gilt nicht, wenn kein Betriebsrat besteht oder aus anderen Gründen des § 13 Abs. 2 eine Neuwahl des Betriebsrats erforderlich ist. Wenn der Tarifvertrag oder die Betriebsvereinbarung einen anderen Wahlzeitpunkt als den für die regelmäßigen Betriebsratswahlen vorsieht, endet die Amtszeit derjenigen Betriebsräte, die durch die Regelungen nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 entfallen, mit Bekanntgabe des Wahlergebnisses (Satz 2).

Absatz 5 stellt klar, dass betriebsverfassungsrechtliche Organisationseinheiten, die aufgrund eines Tarifvertrages oder einer Betriebsvereinbarung nach Absatz 1 Nr. 1 bis 3 gebildet worden sind, als Betriebe im Sinne dieses Gesetzes gelten (Satz 1) und folglich maßgeblich sind z. B. für die Zahl der Betriebsratsmitglieder (§ 9), die Größe der Ausschüsse (§§ 27, 28) und die Zahl der Freistellungen (§ 38). Ferner stellt Satz 2 klar, dass auf die in diesen Einheiten gebildeten Arbeitnehmervertretungen die Vorschriften über die Rechte und Pflichten des Betriebsrats und die Rechtsstellung seiner Mitglieder anzuwenden sind.

Zu Nummer 4 (§ 4)

Die Vorschrift des § 4 soll um eine Regelung über die Zuordnung von selbständigen Betriebsteilen und Kleinstbetrieben zum Hauptbetrieb ergänzt werden.

Absatz 1 Satz 1 entspricht dem geltenden § 4 Satz 1. Diese Vorschrift ermöglicht es den Arbeitnehmern, in Betriebsteilen, die entweder vom Hauptbetrieb räumlich weit entfernt sind oder über eine gewisse Eigenständigkeit verfügen, eigene Betriebsräte zu wählen und damit eine ortsnahe Interessenvertretung zu errichten. Diese Vorschrift wirkt sich jedoch in der Praxis nicht selten nachteilig aus. Wird in diesen Betriebsteilen kein Betriebrat gewählt, können die dort beschäftigten Arbeitnehmer nicht vom Betriebsrat des Hauptbetriebs mitvertreten werden, weil diese Betriebsteile als selbständige Betriebe gelten. Hier soll *Satz 2* Abhilfe schaffen. Den Arbeitnehmern in selbständigen Betriebsteilen, in denen ein Betriebsrat nicht besteht, wird es freigestellt, ob sie einen eigenen Betriebsrat wählen oder an der Wahl des Betriebsrats im Hauptbetrieb teilnehmen wollen. Für die Teilnahme an der Betriebsratswahl im Hauptbetrieb bedarf es eines Mehrheitsbeschlusses der im Betriebsteil beschäftigten Arbeitnehmer. Die Initiative hierfür kann von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern des Betriebsteils oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft ergriffen werden. Der Zuordnungsbeschluss ist dem Betriebsrat des Hauptbetriebs zu dem genannten, auch für die Bestellung des Wahlvorstands maßgeblichen Zeitpunkt (vgl. § 16) mitzuteilen, damit er bei der Wahlvorbereitung berücksichtigt werden kann. Die getroffene Zuordnung zum Hauptbetrieb gilt so lange, bis sie von den Arbeitnehmern widerrufen wird. Für den Fall, dass z. B. in einem Tarifvertrag oder in einer Betriebsvereinbarung nach § 3 Abs. 1 oder 2 eine andere Zuordnung des Betriebsteils geregelt wird, geht diese Regelung vor; es kann also wie bisher von der Zuordnung nach § 4 durch Tarifvertrag – und künftig auch durch Betriebsvereinbarung – abgewichen werden.

Die Zuordnungsregelung in *Absatz 2* entspricht inhaltlich dem geltenden § 4 Satz 2. Sie ist jedoch nicht mehr auf die Zuordnung von Nebenbetrieben beschränkt. Sie sieht in Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAGE 50, 251) vor, dass nicht nur Nebenbetriebe, sondern auch Kleinstbetriebe mit weniger als fünf Arbeitnehmern dem Hauptbetrieb zugeordnet werden; mit dem Begriff der Kleinstbetriebe sind die bisher erwähnten Nebenbetriebe mit umfasst. Die Zuordnungsregelung stellt sicher, dass die in Kleinstbetrieben eines Unternehmens tätigen Arbeitnehmer nicht von einer kollektiven Interessenvertretung ausgeschlossen sind, sondern vom Betriebsrat des Hauptbetriebs mitvertreten werden. Sollte diese gesetzliche Zuordnung zum Hauptbetrieb im Einzelfall nicht sinnvoll erscheinen, kann eine anderweitige Zuordnung wie bisher schon nach geltendem Recht durch Tarifvertrag oder künftig auch durch Betriebsvereinbarung erfolgen.

Zu Nummer 5 (§ 5 Abs. 1)

Die im neu gefassten § 5 Abs. 1 enthaltene Umschreibung der Personen, die als Arbeitnehmer im Sinne des Gesetzes anzusehen sind, knüpft an die geltenden Regelungen in § 5 Abs. 1 und § 6 an. Sie soll jedoch der Entwicklung Rechnung tragen, dass aufgrund der Informations- und Kommunikationstechnik Tätigkeiten zunehmend außerhalb fester betrieblicher Strukturen erfolgen, ohne dass dadurch die Arbeitnehmereigenschaft verloren geht.

Satz 1 erster Satzteil entspricht wörtlich dem geltenden Absatz 1 und knüpft damit an den von Rechtsprechung und Literatur entwickelten allgemeinen Arbeitnehmerbegriff an. Mit der Ergänzung in der Klammer soll verdeutlicht werden, dass mit dem Begriff Arbeitnehmer sowohl weibliche als auch männliche Arbeitnehmer gemeint sind. Mit dem *zweiten Satzteil* soll klargestellt werden, dass der Arbeitnehmereigenschaft nicht entgegensteht, wenn die geschuldete Arbeit nicht im räumlichen Bereich des Betriebs, sondern außerhalb von diesem in Form des klassischen Außendienstes oder der modernen Telearbeit erfolgt. Die mit dieser Art von Beschäftigung einhergehende Lockerung des für den Arbeitnehmerstatus wesentlichen Merkmals der persönlichen Abhängigkeit, die u. a. durch die Eingliederung des Beschäftigten in den Betrieb des Arbeitgebers gekennzeichnet ist, ist unschädlich. Infolge des auch funktional zu verstehenden betriebsverfassungsrechtlichen Betriebsbegriffs muss die Einordnung in den Betrieb nicht stets in tatsächlicher örtlicher Hinsicht erfolgen, vielmehr reicht hier die Einordnung in die betriebliche Organisation aus. Folglich werden erfasst: Die alternierende Telearbeit, bei der teils im Betrieb, teils an einem anderen Ort gearbeitet wird; die mobile Telearbeit, die an verschiedenen Orten oder in Betrieben von Kunden oder Lieferanten erbracht wird und eine moderne Variante des herkömmlichen Außendienstes ist; die häusliche Telearbeit, die entweder zu Hause oder an einem anderen selbstgewählten Ort verrichtet wird. *Satz 2* entspricht § 6 Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2 Satz 2 zweiter Halbsatz des geltenden Rechts. Diese Regelung wird in § 5 Abs. 1 eingefügt, weil wegen des Wegfalls der Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten § 6 aufgehoben wird (vgl. Nr. 6).

Zu Nummer 6 (§ 6)

Die Begriffsbestimmung der Arbeiter und Angestellten wird aufgehoben. Die Unterscheidung zwischen Arbeitern und Angestellten ist überholt und soll auch in der Betriebsverfassung aufgegeben werden (vgl. Allgemeiner Teil A.I.3., II.3.). Dadurch wird eine Entbürokratisierung sowohl der Wahl zum Betriebsrat als auch der Wahlen innerhalb des Betriebsrats erreicht.

Zu Nummer 7 (§ 7)

Die Ergänzung in *Satz 1* soll klarstellen, dass grundsätzlich nur Arbeitnehmer, die zur Belegschaft des Betriebs gehören, zum Betriebsrat wahlberechtigt sind. Um der Erosion der Stammbelegschaft durch den Einsatz von Arbeitnehmern anderer Arbeitgeber entgegenzuwirken (vgl. Allgemeiner Teil A.III.3.), erkennt *Satz 2* für bestimmte Fälle die Betriebszugehörigkeit dieser Arbeitnehmer zum Einsatzbetrieb an. Danach sind solche Arbeitnehmer, die zur Arbeitsleistung in einem fremden Betrieb überlassen werden, zum Betriebsrat dieses Betriebs wahlberechtigt, wenn sie dort länger als drei Monate eingesetzt werden. Arbeitnehmer sind zur Arbeitsleistung überlassen, wenn sie in den Einsatzbetrieb derart eingegliedert sind, dass sie dem Weisungsrecht des Betriebsinhabers unterliegen. Das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat steht dem überlassenen Arbeitnehmer ab dem ersten Arbeitstag im Einsatzbetrieb zu. Sein Wahlrecht im Stammbetrieb bleibt unberührt. Diese Regelung soll insbesondere Leiharbeitnehmern im Sinne des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes zugute kommen (vgl. Artikel 2).

Zu Nummer 8 (§ 9)

Die für die Bestimmung der Betriebsratsgröße maßgeblichen Arbeitnehmerzahlen werden gesenkt. Sie sind seit Jahrzehnten, z. T. fast über vierzig Jahre unverändert geblieben, obwohl die Aufgaben des Betriebsrats erheblich zugenommen haben. Diese Aufgabenerweiterung hat sich insbesondere aus den mit der Einführung und Anwendung neuer Techniken zusammenhängenden komplexen Fragen wie moderne Produktions- und Arbeitsmethoden, Qualifizierung, Beschäftigungssicherung und Arbeits- und Umweltschutz ergeben. Mit der Absenkung der Arbeitnehmergrenzzahlen soll der Betriebsrat in die Lage versetzt werden, seine Aufgaben wieder besser wahrnehmen zu können.

Die Arbeitnehmergrenzzahl für die Betriebsratsgröße bleibt für Betriebe mit bis zu 50 Arbeitnehmern gegenüber dem geltendem Recht unverändert. Erst bei der bisherigen Größenklasse von 51 bis 150 Arbeitnehmern setzt die Senkung der Arbeitnehmergrenzzahlen ein.

So beginnt die Stufe für die nächste Betriebsratsgröße künftig bereits in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern. Bis zur Größenklasse von 1 000 Arbeitnehmern verändert sich die Betriebsratsgröße ab 201 Arbeitnehmern um je weitere zwei Mitglieder in einem zweihunderter Schritt und zwei weiteren dreihunderter Schritten. Ab 1 001 bis 5 000 Arbeitnehmern steigt die Betriebsratsmitgliederzahl für jeweils 500 weitere Arbeitnehmer um je zwei Betriebsratsmitglieder. Im Verhältnis zum geltenden Recht wird hierdurch eine ausgewogenere Betriebsratsgrößenklasse für die großen Betriebe geschaffen. Ab der Größenordnung von mehr als 5 000 bis 9 000 Arbeitnehmern erfolgt die Stufung in größeren Schritten, nämlich in zwei tausender und einem zweitausender Schritt. Bei mehr als 9 000 wächst die Betriebsratsgröße wie nach geltendem Recht um je zwei Mitglieder für je angefangene weitere 3 000 Arbeitnehmer.

Zu den Nummern 9 und 10 (§§ 10 und 12)

Die Aufhebung der §§ 10 und 12 ist Folge der Aufgabe des Gruppenprinzips (vgl. Nr. 6).

Zu Nummer 11 (§ 14)

Mit der Neufassung des § 14 wird die Wahl zum Betriebsrat wesentlich erleichtert und vereinfacht.

So ist mit der Entscheidung, das Gruppenprinzip aufzuheben, eine erhebliche Vereinfachung des Wahlverfahrens verbunden. Bei der Wahl der Betriebsratsmitglieder bedarf es künftig keiner mehr nach Gruppen getrennter Wahlgänge oder einer vorherigen Abstimmung über die Frage, ob die Wahl in Form der gemeinsamen Wahl durchgeführt werden soll. Die Betriebsratsmitglieder werden nunmehr gemeinsam von allen Arbeitnehmern einheitlich gewählt werden.

Zu den einzelnen Absätzen

Absatz 1 entspricht geltendem Recht.

Absatz 2, der inhaltlich weitgehend den bisherigen Absätzen 3 und 4 entspricht, bestimmt, dass die Betriebsratswahl in aller Regel nach den Grundsätzen der Verhältniswahl erfolgt. Sie ist wie bisher dann nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl durchzuführen, wenn nur ein Wahlvorschlag eingereicht wird. Des Weiteren erfolgt die Wahl nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl, wenn der Betriebsrat im vereinfachten Wahlverfahren nach § 14a zu wählen ist. Dies steht im Zusammenhang mit der Absicht, die Wahl des Betriebsrats in Kleinbetrieben erheblich zu vereinfachen (vgl. Nr. 12).

Eine weitere Wahlerleichterung ist, dass das Ersatzmitglied in den Fällen, in denen der Betriebsrat nur aus einer Person besteht, künftig nicht mehr in einem getrennten Wahlgang gewählt werden muss. Die Bestimmung der Ersatzmitglieder richtet sich wie in den übrigen Fällen nach § 25. Dadurch wird zugleich erreicht, dass bei Verhinderung des einzigen Betriebsratsmitglieds und seines Vertreters keine vertretungslose Zeit mehr eintritt.

Absatz 3 entspricht dem bisherigen Absatz 5.

Absatz 4 entspricht weitgehend dem bisherigen Absatz 6. Die Gültigkeit eines Wahlvorschlags ist nach wie vor an ein Unterschriftenquorum gebunden. Da bei der Wahl zum Betriebsrat jedoch keine Unterscheidung mehr nach den Gruppen der Arbeiter und der Angestellten erfolgt, sind Anknüpfungspunkt für das Unterschriftenquorum nicht mehr die wahlberechtigten Gruppenmitglieder, sondern die wahlberechtigten Arbeitnehmer.

Absatz 5 entspricht dem bisherigen Absatz 8.

Zu Nummer 12 (§ 14a)

Ein wesentliches Ziel der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes ist es, dazu beizutragen, dass wieder in mehr Be-

trieben Interessenvertretungen gebildet werden. Nach der letzten Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) bestehen gerade in kleineren Betrieben selten Betriebsräte. Als maßgeblicher Grund hierfür wird das besonders für Kleinbetriebe zu aufwendige Wahlverfahren genannt. Daher soll mit dem speziell für Kleinbetriebe geschaffenen vereinfachten Wahlverfahren die Errichtung von Betriebsräten in Kleinbetrieben erleichtert werden.

Zu den einzelnen Absätzen

Absatz 1 legt fest, dass künftig in Betrieben mit in der Regel 5 bis 50 Arbeitnehmern der Betriebsrat in einem zweistufigen Verfahren gewählt wird. Auf einer ersten Wahlversammlung wird der Wahlvorstand nach § 17a Nr. 3 von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt. In der Wahlordnung wird vorgesehen, dass die Einladung zur Wahlversammlung mindestens sieben Tage vorher erfolgen muss.

Auf einer zweiten Wahlversammlung wird dann der Betriebsrat unter Wahrung der Grundsätze der geheimen und unmittelbaren Wahl gewählt. Diese Wahlversammlung findet eine Woche nach der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes statt. Um sicherzustellen, dass die Durchführung der Betriebsratswahlen auch nach dem vereinfachten Wahlverfahren unter Beachtung der demokratischen Wahlgrundsätze gewährleistet ist, muss sich jedoch die Anzahl der wahlberechtigten Arbeitnehmer und damit verbunden die Anzahl der zu wählenden Betriebsratsmitglieder in einem überschaubaren Rahmen halten. Dies wird mit der Begrenzung auf Betriebe mit bis zu 50 wahlberechtigten Arbeitnehmern erreicht. Damit wird zugleich die Gefahr von Wahlanfechtungen erheblich verringert.

In *Absatz 2* wird festgelegt, dass Wahlvorschläge zur Wahl des Betriebsrats nur bis zum Ende der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes nach § 17a Nr. 3 gemacht werden können. Damit wird sichergestellt, dass für alle Arbeitnehmer in dem Zeitraum zwischen Ende der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes und dem Wahltag (Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats) klar ist, wer für das Betriebsratsamt kandidiert.

Für Wahlvorschläge der Arbeitnehmer bestimmt *Absatz 2 zweiter Halbsatz* abweichend von dem Grundsatz des § 14 Abs. 4, dass im vereinfachten Wahlverfahren die Wahlvorschläge der Arbeitnehmer nicht der Schriftform bedürfen, wenn diese erst auf der Wahlversammlung zur Wahl des Wahlvorstandes gemacht werden. In diesen Fällen reicht es aus, dass die erforderliche Unterstützung nach § 14 Abs. 4 z. B. durch Handzeichen erfolgt. Dabei hat der Wahlvorstand darauf zu achten, dass verschiedene Wahlvorschläge nicht von denselben Arbeitnehmern unterstützt werden. Wahltechnische Einzelheiten werden Regelungsgegenstand der Wahlordnung.

Absatz 3 regelt, dass in den Fällen, in denen der Wahlvorstand nach § 17a Nr. 1 in Verbindung mit § 16 vom Betriebsrat, dem Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat oder nach § 17a Nr. 4 vom Arbeitsgericht bestellt worden ist, abweichend von Absatz 1 der Betriebsrat auf nur einer Wahlversammlung in geheimer und unmittelbarer Wahl gewählt wird. Um sicherzustellen, dass auch hier die Arbeitnehmer eine Woche vor dem Tag der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats über die Kandidaten informiert sind, können Wahlvorschläge nur bis eine Woche vor dieser Wahlversammlung gemacht werden. Die Wahlvorschläge können nur unter den Voraussetzungen des § 14 Abs. 4 aufgestellt werden.

Nach *Absatz 4* ist den wahlberechtigten Arbeitnehmern, die nicht an der Wahlversammlung zur Wahl des Betriebsrats teilnehmen können, Gelegenheit zur schriftlichen Stimmabgabe zu geben. Damit wird sichergestellt, dass alle wahlberechtigten Arbeitnehmer die Möglichkeit erhalten, an der Wahl des Betriebsrats teilzunehmen. Die Einzelheiten dazu regelt die Wahlordnung.

Zu Nummer 13 (§ 15)

Die Regelung, die von der Zielrichtung her dem geltenden § 15 entspricht, enthält in *Absatz 1* eine redaktionelle Anpassung, die sich aus den Änderungen der §§ 3 und 4 (vgl. Nr. 3 und 4) ergibt. Der Betriebsrat soll sich möglichst aus Arbeitnehmern der einzelnen Organisationsbereiche zusammensetzen. Organisationsbereiche sind organisatorische Untergliederungen innerhalb eines Betriebs oder einer anderen in § 3 vorgesehenen betriebsverfassungsrechtlichen Organisationseinheit, wie z. B. Betriebsabteilungen oder Betriebe, wenn ein unternehmenseinheitlicher oder regionaler Betriebsrat nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 vereinbart worden ist. Des Weiteren sollen – wie nach geltendem Recht – die verschiedenen Beschäftigungsarten der im Betrieb tätigen Arbeitnehmer bei der Zusammensetzung des Betriebsrats berücksichtigt werden. Die Regelung ist nicht zwingend. Sie ist aber eine Aufforderung dazu, die Wahlvorschläge möglichst so zu gestalten, dass sich der Betriebsrat entsprechend der Organisation des Betriebs und der Struktur der Arbeitnehmerschaft zusammensetzt.

Im Gegensatz zu Absatz 1 schreibt *Absatz 2* nunmehr zwingend vor, dass die männlichen und weiblichen Beschäftigten entsprechend ihrem zahlenmäßigen Anteil an der Belegschaft im Betriebsrat vertreten sein müssen, wenn dieser aus mindestens drei Mitgliedern besteht. Dadurch soll sichergestellt werden, dass der Zugang von Frauen zum Betriebsrat, in dem sie in aller Regel unterrepräsentiert sind, nicht nur erleichtert, sondern auch tatsächlich durchgesetzt wird. Die bisherige Soll-Vorschrift hat dieses Ziel nicht erreicht. Mit der Umwandlung der Soll-Vorschrift in eine Muss-Vorschrift soll dem Gleichberechtigungsgrundsatz des Artikels 3 Abs. 2 des Grundgesetzes Rechnung getragen werden. Der Betriebsrat ist mit den beruflichen Problemen der Frauen unmittelbar konfrontiert und nimmt daher eine Schlüsselposition bei der Beseitigung von Nachteilen und Durchsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern ein. Die Frauen erhalten so die Möglichkeit, ihr Potenzial wirksamer in die Betriebsratsarbeit einzubringen und Einfluss insbesondere auf frauenspezifische Themen wie z. B. Förderung der Gleichberechtigung, Förderung von Familie und Erwerbstätigkeit sowie Frauenförderpläne zu nehmen.

Die Frage, wie die Sitze im Betriebsrat auf die Geschlechter verteilt werden, wird in der Wahlordnung näher geregelt. Auf die Begründung zu Nummer 81 wird verwiesen.

Zu Nummer 14 (§ 16)

Zu Buchstabe a

Die Aufhebung des Satzes 5 in Absatz 1 ist Folge der Aufgabe des Gruppenprinzips (vgl. Nr. 6).

Zu Buchstabe b

Zur Erleichterung der Bestellung des Wahlvorstands kann dieser, wenn er nicht rechtzeitig vom Betriebsrat bestellt wird, künftig auch vom Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, vom Konzernbetriebsrat bestellt werden. Davon unberührt bleibt das Recht nach § 16 Abs. 2, den Wahlvorstand durch das Arbeitsgericht auf Antrag von drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft bestellen zu lassen. Die Möglichkeit, den Wahlvorstand vom Gesamt- oder Konzernbetriebsrat zu bestellen, soll lediglich eine weitere Alternative für den Fall des Untätigbleibens des dafür originär zuständigen Betriebsrats sein.

Zu Nummer 15 (§ 17)

Zu Buchstabe a

Die Änderung der Überschrift begründet sich aus den Änderungen der Vorschrift des § 17 (vgl. Buchstabe b bis d) und der Ergänzung um den § 17a, der Maßgaberegelungen zur Bestellung bzw. Wahl des Wahlvorstandes im vereinfachten Wahlverfahren vorsieht (vgl. Nr. 16).

Zu Buchstabe b

Die Regelung soll die Bestellung von Wahlvorständen erleichtern. Nach geltendem Recht muss in betriebsratslosen Betrieben, in denen ein Betriebsrat gewählt werden soll, der Wahlvorstand stets in einer Betriebsversammlung gewählt werden, deren Durchführung aufwendig und kostenintensiv ist.

Dies soll mit der Neufassung des *Absatzes 1* vermieden werden, indem dem Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, dem Konzernbetriebsrat die Aufgabe übertragen wird, in betriebsratslosen Betrieben einen Wahlvorstand zu bestellen. Dadurch werden das Wahlverfahren vereinfacht und die Kosten einer Betriebsratswahl verringert.

Zu Buchstabe c

Erst wenn kein Gesamtbetriebsrat oder Konzernbetriebsrat besteht oder der Gesamtbetriebsrat bzw. der Konzernbetriebsrat seiner Verpflichtung nach Absatz 1 nicht nachkommt, wird der Wahlvorstand wie bisher in einer Betriebsversammlung von der Mehrheit der anwesenden Arbeitnehmer gewählt *(Absatz 2)*. Die Regelung entspricht inhaltlich der Regelung des bisherigen Absatzes 1.

Zu Buchstabe d

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Neufassung der Absätze 1 und 2.

Zu Nummer 16 (§ 17a)

§ 17a enthält Sonderregelungen für die Bestellung des Wahlvorstands, wenn der Betriebsrat im vereinfachten Wahlverfahren nach § 14a zu wählen ist.

In *Nummer 1* werden die Fristen zur Bestellung des Wahlvorstands auf vier Wochen bzw. drei Wochen verkürzt. Des Weiteren wird durch den Ausschluss des § 16 Abs. 1 Satz 2 und 3 in *Nummer 2* festgelegt, dass der Wahlvorstand im vereinfachten Wahlverfahren nur aus drei Mitgliedern besteht. Die Möglichkeit, die Anzahl der Mitglieder des Wahlvorstands zu erhöhen, ist für die Durchführung der Wahl in Kleinbetrieben nicht erforderlich.

Nummer 3 bestimmt für betriebsratslose Betriebe, dass der Wahlvorstand in einer Wahlversammlung gewählt wird. Zu dieser Wahlversammlung können drei wahlberechtigte Arbeitnehmer oder eine im Betrieb vertretene Gewerkschaft einladen.

Nach *Nummer 4* kann der Wahlvorstand in entsprechender Anwendung des § 17 Abs. 4 durch das Arbeitsgericht bestellt werden, wenn trotz Einladung zur Wahlversammlung keine Wahlversammlung stattfindet oder auf der Wahlversammlung kein Wahlvorstand gewählt wird.

Zu Nummer 17 (§ 18)

Zu Buchstabe a

Ein untätiger Wahlvorstand soll künftig auch auf Antrag des Betriebsrats, der ihn bestellt hat, durch das Arbeitsgericht ersetzt werden können. Bisher stand ein solches Antragsrecht nur mindestens drei wahlberechtigten Arbeitnehmern oder einer im Betrieb vertretenen Gewerkschaft zu, nicht aber dem Betriebsrat.

Zu Buchstabe b

Mit der Änderung in § 18 Abs. 2 wird klargestellt, dass eine Entscheidung des Arbeitsgerichts in allen Fällen, in denen Zweifel über das Vorliegen einer betriebsratsfähigen Organisationseinheit besteht, von den antragsberechtigten Parteien beantragt werden kann. Dies betrifft vor allem Streitigkeiten über die Frage, ob ein gemeinsamer Betrieb nach § 1 Abs. 2, ein selbständiger Betrieb im Sinne des § 4 Abs. 1 Satz 1 oder eine betriebsratsfähige Organisationseinheit nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 bis 3 vorliegt.

Da das Gesetz sowohl hinsichtlich der Organisation als auch hinsichtlich der Beteiligungsrechte des Betriebsrats an den Betrieb als die betriebsratsfähige Organisationseinheit anknüpft, hat diese Streitfrage nicht nur Bedeutung für anstehende Betriebsratswahlen. Im Verfahren nach § 18 Abs. 2 kann daher unabhängig von einer konkreten Betriebsratswahl die für die Betriebsverfassung wesentliche Frage geklärt werden, was als die betriebsratsfähige Organisationseinheit anzusehen ist (st. Rspr. vgl. statt vieler BAGE 68, 1 ff.). Dies wird mit der Streichung der Wörter „vor der Wahl“ klargestellt.

Zu Nummer 18 (§ 21a)

Das bisher nur in Spezialgesetzen (§ 13 Abs. 1 Satz 2 des Gesetzes über die Spaltung der von der Treuhandanstalt verwalteten Unternehmen, § 6b Abs. 9 Satz 2 des Gesetzes zur Regelung offener Vermögensfragen, § 20 des Deutsche

Bahn Gründungsgesetzes, § 321 des Umwandlungsgesetzes) geregelte Übergangsmandat des Betriebsrats soll nunmehr als allgemein gültiger Rechtsgrundsatz im Betriebsverfassungsgesetz verankert werden. Sinn und Zweck des Übergangsmandats ist es, die Arbeitnehmer in der für sie besonders kritischen Phase im Anschluss an eine betriebliche Umstrukturierung vor dem Verlust der Beteiligungsrechte zu schützen. Das Übergangsmandat stellt sicher, dass bei betrieblichen Organisationsänderungen in der Übergangsphase keine betriebsratslosen Zeiten mehr entstehen.

Dem Betriebsrat steht künftig bei jeder Form der Betriebsspaltung *(Absatz 1)* oder Zusammenlegung von Betrieben oder Betriebsteilen zu einem Betrieb *(Absatz 2)* ein Übergangsmandat zu, wenn die Organisationsänderung zum Wegfall des bisherigen Betriebsrats führt oder ein Teil der Arbeitnehmerschaft aus dem Zuständigkeitsbereich des Betriebsrats herausfällt und die Arbeitnehmer dadurch ihren betriebsverfassungsrechtlichen Schutz verlieren würden. Dies gilt unabhängig davon, ob die betriebliche Umstrukturierung im Zusammenhang mit einem Betriebsübergang im Wege der Einzel- oder Gesamtrechtsnachfolge oder ausschließlich aufgrund von Änderungen der Betriebsorganisation innerhalb eines Unternehmens erfolgt *(Absatz 3)*.

Damit wird eine – auch im Interesse der Praxis – einheitliche Anwendung des Übergangsmandats des Betriebsrats in allen Fällen, in denen eine Änderung der Betriebsorganisation zum Verlust der Beteiligungsrechte führt, geschaffen.

Die Sondervorschriften in § 321 des Umwandlungsgesetzes und § 20 des Deutsche Bahn Gründungsgesetzes werden mit der Schaffung eines einheitlichen, allgemein gültigen Übergangsmandats in § 21a des Betriebsverfassungsgesetzes überflüssig und können aufgehoben werden (vgl. Artikel 3 Nr. 1 und Artikel 5 Nr. 2 des Gesetzentwurfs).

Des Weiteren wird mit der Regelung eines allgemein gültigen Übergangsmandats insoweit die Richtlinie 98/50/EG des Rates vom 29. Juni 1998 zur Änderung der Richtlinie 77/187/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen umgesetzt.

Die Dauer des Übergangsmandats ist grundsätzlich auf längstens sechs Monate begrenzt. Es kann jedoch durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung um weitere sechs Monate verlängert werden; die Höchstdauer des Übergangsmandats beträgt damit ein Jahr.

Zu Nummer 19 (§ 21b)

Mit § 21b wird die von der Rechtsprechung (vgl. statt vieler BAGE 55, 344 ff.) geschaffene und allgemein anerkannte Rechtsfigur des Restmandats des Betriebsrats gesetzlich verankert.

Das Restmandat sichert dem Betriebsrat das Recht, im Fall der Betriebsstilllegung oder einer anderen Form der Auflösung des Betriebs durch Spaltung oder Zusammenlegung die damit zusammenhängenden gesetzlichen Aufgaben zum Schutze der Arbeitnehmer, wie insbesondere die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte nach den §§ 111 ff., auch über das Ende seiner Amtszeit hinaus wahrzunehmen.

Zu Nummer 20 (§ 24)

Die Aufhebung des Absatzes 2 ist Folge der Aufgabe des Gruppenprinzips (vgl. Nr. 6).

Zu Nummer 21 (§ 25)

Zu Buchstabe a

Die Änderungen stellen sicher, dass das Nachrücken der Eratzmitglieder entsprechend § 15 Abs. 2 erfolgen muss, um sicherzustellen, dass die Repräsentanz der Geschlechter auch beim Nachrücken in den Betriebsrat gewahrt bleibt.

Zu Buchstabe b

Die Aufhebung des Absatzes 3 ist Folge der Regelung in Nummer 11, die die Vorschrift des in Absatz 3 in Bezug genommenen § 14 Abs. 4 a. F. nicht übernimmt.

Zu Nummer 22 (§ 26)

Es handelt sich um Folgeänderungen aufgrund der Aufgabe des Gruppenprinzips (vgl. Nr. 6).

Zu Nummer 23 (§ 27)

Zu Buchstabe a

In Absatz 1 werden die Schwellenwerte an die veränderten Schwellenwerte in § 9 angepasst *(Doppelsbuchstabe aa)*. Durch die neuen Schwellenwerte in § 9 ist der Betriebsausschuss künftig bereits in Betrieben mit mehr als 200 Arbeitnehmern zu bilden.

Mit den Änderungen in den *Doppelbuchstaben bb* und *cc* sollen die Wahlen innerhalb des Betriebsratsorgans wesentlich vereinfacht werden. Ziel der Reform ist es, die Arbeitsmöglichkeiten des Betriebsrats zu verbessern. Das umfasst nicht nur die materielle und personelle Ausstattung des Betriebsrats, sondern auch die innere Organistion.

Zu Buchstabe b

Die Aufhebung des Absatzes 2 ist ebenfalls Folge der Aufgabe des Gruppenprinzips (vgl. Nr. 6).

Zu Buchstabe c

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Aufhebung des Absatzes 2.

Zu Nummer 24 (§ 28)

Zu Buchstabe a

Die Änderung der Überschrift beruht auf der Änderung des Absatzes 1 (vgl. dazu unter Buchstabe b).

Zu Buchstabe b

Die Möglichkeit des Betriebsrats, Ausschüsse zu bilden und ihnen bestimmte Aufgaben zu übertragen, soll nicht mehr wie bisher von dem Bestehen eines Betriebsausschusses nach § 27 abhängig sein. Vielmehr kann der Betriebsrat künftig in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern Ausschüsse bilden und ihnen bestimmte Aufgaben übertragen.

Damit wird Betriebsräten in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern die Möglichkeit gegeben, ihre Betriebsrats-

arbeit besser und effektiver zu strukturieren und zu erledigen, indem sie für bestimmte Angelegenheiten sog. Fachausschüsse bilden können, die für fachspezifische Themen zuständig sind und diese für eine sachgerechte Beschlussfassung im Betriebsrat vorbereiten. Hierunter fällt auch die Möglichkeit z. B. speziell für Fragen der Frauenförderung oder der betrieblichen Integration ausländischer Arbeitnehmer einen eigenen Ausschuss zu bilden.

Die Übertragung von Aufgaben zur eigenständigen Erledigung auf Ausschüsse setzt wie bisher voraus, dass ein Betriebsausschuss besteht (§ 28 Abs. 1 Satz 2).

Zu Buchstabe c

Die Aufhebung des Absatzes 2 ist Folge der Aufgabe des Gruppenprinzips (vgl. Nr. 6).

Zu Buchstabe d

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Aufhebung des Absatzes 2.

Zu Nummer 25 (§ 28a)

Die neu eingestellte Vorschrift regelt die Delegation von Aufgaben des Betriebsrats an Arbeitsgruppen in Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern. Sie soll den Bedürfnissen der Praxis und dem Wunsch der Arbeitnehmer nach mehr unmittelbarer Beteiligung Rechnung tragen.

Nach *Absatz 1 Satz 1* kann der Betriebsrat mit der Mehrheit der Stimmen seiner Mitglieder beschließen, bestimmte Aufgaben auf Arbeitsgruppen zu übertragen. Eine Übertragung kommt insbesondere bei Gruppenarbeit im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 13 (vgl. Nr. 56), aber auch bei sonstiger Team- und Projektarbeit sowie für bestimmte Beschäftigungsarten und Arbeitsbereiche in Frage. Grundlage für die Übertragung ist eine zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abzuschließende Rahmenvereinbarung, in der vor allem festzulegen ist, welchen Arbeitsgruppen in welchem Umfang Aufgaben übertragen werden sollen. Die rechtlichen Grenzen für eine Delegation legt *Satz 2* fest. Die Aufgaben, die übertragen werden sollen, müssen in einem inneren Zusammenhang mit den von der Arbeitsgruppe zu erledigenden Tätigkeiten stehen. Das ist beispielsweise bei Übertragung von Regelungsbefugnissen im Zusammenhang mit Arbeitszeitfragen, Pausenregelungen, Urlaubsplanung, Arbeitsgestaltung und ähnlichen tätigkeits- oder aufgabenbezogenen Sachverhalten der Fall. Unzulässig ist es dagegen, dass der Betriebsrat z. B. bei einer Betriebsänderung dem davon betroffenen Arbeitsbereich die Beteiligungsrechte nach den §§ 111 ff. überträgt.

Satz 3 verlangt für die Übertragung die Schriftform. Satz 4 regelt den Widerruf der Übertragung: Er kann jederzeit und ohne einen besonderen Grund durch den Betriebsrat erfolgen, wenn sich die Mehrheit seiner Mitglieder dafür ausspricht. Der Widerruf bedarf ebenfalls der Schriftform.

Absatz 2 Satz 1 stellt klar, dass die Übertragung von Aufgaben und damit auch von Rechten des Betriebsrats auf eine Arbeitsgruppe zur Folge hat, dass diese im Rahmen der ihr übertragenen Aufgaben mit dem Arbeitgeber Vereinbarungen schließen kann. Eine solche Gruppenvereinbarung, die der Stimmenmehrheit der Gruppenmitglieder bedarf, hat kollektivrechtlichen Charakter, wie die Bezugnahme in *Satz 2* auf § 77 verdeutlicht. Danach können Vereinbarungen von Arbeitsgruppen wie Betriebsvereinbarungen unmittelbare und zwingende Wirkung entfalten. Von Vorgaben zur inneren Struktur der Arbeitsgruppe wird abgesehen. Können sich Arbeitgeber und Arbeitsgruppe in einer bestimmten Angelegenheit nicht einigen, sieht *Satz 3* vor, dass das Beteiligungsrecht in dieser Angelegenheit an den Betriebsrat zurückfällt. Nur er, nicht auch die Arbeitsgruppe, soll Streitfragen lösen und gegebenenfalls die Einigungsstelle anrufen können.

Zu Nummer 26 (§ 29)

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen aufgrund der Aufgabe des Gruppenprinzips (vgl. Nr. 6).

Zu Nummer 27 (§ 31)

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Aufgabe des Gruppenprinzips (vgl. Nr. 6).

Zu Nummer 28 (§ 35)

Die Neufassung des Absatzes 1 beruht auf einer inhaltlichen Zusammenfassung der bisherigen Absätze 1 und 3. Der Wegfall des Antragsrechts der Gruppenvertreter ist Folge der Aufgabe des Gruppenprinzips (vgl. Nr. 6).

Zu Nummer 29 (§ 37)

Zu Buchstabe a

In der betrieblichen Praxis werden die Arbeitszeiten der Beschäftigten in zunehmendem Maße flexibel gestaltet. Das gilt sowohl für vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer, die in verstärktem Umfang in Gleitzeitarbeit oder in an das jeweilige Auftragsvolumen angepassten Arbeitszeiten beschäftigt werden als insbesondere auch für die zunehmende Beschäftigung von Teilzeitarbeitnehmern in den unterschiedlichsten Organisationsformen (normale Teilzeitarbeit, Teilzeitbeschäftigung mit kapazitätsorientierter variabler Arbeitszeit, Job-Sharing-Arbeitsverhältnisse). Die jeweilige Form der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung ist Teil der betrieblichen Organisation. Die verschiedenartigen Formen der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung können auch für die Mitglieder des Betriebsrats maßgebend sein. Um zu verhindern, dass sich unterschiedliche Arbeitszeiten der Betriebsratsmitglieder nachteilig auf die Arbeit des Betriebsrats oder die persönliche Rechtsstellung seiner Mitglieder auswirken, wird durch den neuen *Satz 2 des Absatzes 3* klargestellt, dass erforderliche Betriebsratsarbeit, die wegen unterschiedlicher Arbeitszeiten der Betriebsratsmitglieder nicht innerhalb der persönlichen Arbeitszeit des einzelnen Betriebsratsmitglieds durchgeführt werden kann, die Ausgleichsansprüche des Absatzes 3 auslöst.

Zu Buchstabe b

Durch den in *Absatz 6 Satz 1* neu aufgenommenen Verweis auf Absatz 3 soll sichergestellt werden, dass Betriebsratsmitgliedern, die aus betriebsbedingten Gründen außerhalb ihrer Arbeitszeit an erforderlichen Schulungsveranstaltungen teilnehmen, ein entsprechender Freizeitausgleichsanspruch zusteht. Dies ist nach geltendem Recht nicht der Fall. Die bisher schon praktizierte und immer noch fort-

schreitende Flexibilisierung der Arbeitszeit hat jedoch zur Folge, dass die Schulung von Betriebsratsmitgliedern in einem immer größer werdenden Umfang insbesondere für teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder außerhalb ihrer Arbeitszeit erfolgt. Ihnen auch weiterhin einen entsprechenden Ausgleichsanspruch zu verwehren, erscheint nicht gerechtfertigt.

Die Anwendung des Absatzes 3 auch bei erforderlichen Schulungen nach Absatz 6 bedeutet nicht, dass jede Schulung eines Betriebsratsmitglieds außerhalb seiner persönlichen Arbeitszeit einen Ausgleichsanspruch auslöst. Erforderlich ist stets, dass betriebsbedingte Gründe vorliegen, die die Durchführung der Schulung außerhalb der persönlichen Arbeitszeit des Betriebsratsmitglieds bedingen. Allgemein anerkannt ist, dass als betriebsbedingte Gründe im Sinne des Absatzes 3 auch solche Umstände anzusehen sind, die in der Sphäre des Betriebs liegen. In diesem Sinne stellt der neue *Satz 2 erster Halbsatz des Absatzes 6* ausdrücklich klar, dass auch Besonderheiten der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung als betriebsbedingte Gründe anzusehen sind. Das ist z. B. anzunehmen, wenn ein in einem roulierenden Arbeitszeitsystem arbeitendes Betriebsratsmitglied an einem diesem System entsprechenden arbeitsfreien Wochentag an einer Schulung teilnimmt oder wenn ein an sich in die Arbeitszeit fallender Schulungstag aufgrund einer Betriebsvereinbarung unter gleichzeitiger Anordnung der entsprechenden Vor- oder Nacharbeit arbeitsfrei ist. Als Besonderheit der betrieblichen Arbeitszeitgestaltung ist auch die Beschäftigung von Teilzeitarbeitnehmern anzusehen. Denn die Beschäftigung ist Teil der betrieblichen Organisation und gehört damit grundsätzlich zur Sphäre des Betriebs. Aus diesem Grunde steht künftig teilzeitbeschäftigten Betriebsratsmitgliedern, die über ihre tägliche Arbeitszeit hinaus an einer Schulungsveranstaltung teilnehmen, ein entsprechender Ausgleichsanspruch zu. Diese Konsequenz ist auch deshalb gerechtfertigt, weil teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder vollwertige Angehörige dieses Gremiums sind. Daher bedürfen sie einer gleichwertigen Schulung wie vollzeitbeschäftigte Mitglieder. Auch aus dem Gesichtspunkt der Gleichbehandlung der Betriebsratsmitglieder erscheint es nicht angebracht, von ihnen grundsätzlich ein größeres Freizeitopfer für die Teilnahme an Schulungsveranstaltungen zu fordern als von vollzeitbeschäftigten Mitgliedern. Kein Ausgleichsanspruch, weil nicht aus betriebsbedingten Gründen veranlasst, besteht in den Fällen, wenn z. B. die Schulung eines vollzeitbeschäftigten Betriebsratsmitglieds an einem Schulungstag einmal länger als die betriebliche Arbeitszeit dauert oder wenn ein Betriebsratsmitglied eines von Montag bis Freitag arbeitenden Betriebs an einem arbeitsfreien Samstag an einer Schulung teilnimmt.

Die umfangmäßige Begrenzung des Ausgleichsanspruchs in dem neuen *Satz 2* zweiter Halbsatz dient insbesondere dem Zweck zu verhindern, dass an einer Schulungsveranstaltung teilnehmende teilzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder besser gestellt werden als ihre vollzeitbeschäftigten Kollegen im Betrieb.

Zu Buchstabe c

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Einfügung des neuen Satzes 2 in Absatz 6.

Zu Nummer 30 (§ 38)

Zu Buchstabe a

Der Aufgabenzuwachs für die Betriebsräte erfordert auch im Bereich der Freistellung eine Senkung der für die Freistellung maßgeblichen Arbeitnehmerzahl *(Absatz 1 Satz 1)*.

Nach *Absatz 1 Satz 3* können die Freistellungen auch in Form von Teilfreistellungen erfolgen. Damit wird der Tatsache Rechnung getragen, dass die Teilzeitarbeit eine immer häufiger werdende Arbeitsform sein wird, die sich auch in der Betriebsratsarbeit widerspiegeln soll.

So soll die Möglichkeit der Teilfreistellung gerade auch Teilzeitkräften die Chance geben, sich in der Betriebsratsarbeit stärker zu engagieren und sich dafür entweder vollständig oder auch nur teilweise von ihrer Arbeit freistellen zu lassen. Außerdem bietet die Form der Teilfreistellung dem Betriebsrat die Möglichkeit, vollzeitbeschäftigte Betriebsratsmitglieder, die durch die Betriebsratsarbeit nicht den Anschluss an das Berufsleben verlieren wollen, aber dennoch an der Betriebsratsarbeit mit ihrer Sach- und Fachkunde effektiv mitwirken wollen, von ihrer Arbeit nur teilweise freizustellen. Ein weiterer Vorteil der Teilfreistellung ist, dass der Betriebsrat bei der Festlegung der Freistellungen auch Betriebsratsmitglieder aus räumlich weit auseinander liegenden Betriebsteilen berücksichtigen und damit die Basisnähe zu den einzelnen Betriebsteilen besser wahren kann.

Die Regelung bietet dem Betriebsrat somit ein weites Spektrum an Möglichkeiten, den Freistellungsanspruch für seine Betriebsratsarbeit effektiv und entsprechend den Bedürfnissen im Betrieb zu verwirklichen.

Die Teilfreistellungen dürfen jedoch nach *Satz 4* nicht den Umfang der Freistellungen nach den Sätzen 1 und 2 überschreiten. Für die Berechnung des Freistellungsvolumens von Teilfreistellungen ist dabei ausschließlich auf den Umfang der Arbeitszeit abzustellen, für die das Betriebsratsmitglied freigestellt wird.

Zu Buchstabe b

Die Neufassung des *Absatzes 2* beruht auf der Aufgabe des Gruppenprinzips (vgl. Nr. 6) und bewirkt durch den Wegfall der Verhältniswahl eine erhebliche Vereinfachung der Wahl der freizustellenden Betriebsratsmitglieder. Im Übrigen entspricht Absatz 2 der bisherigen Regelung.

Zu Nummer 31 (§ 40 Abs. 2)

Durch die Einfügung wird klargestellt, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Betriebsrat auch Informations- und Kommunikationstechnik als moderne Sachmittel zur Verfügung zu stellen. Dazu gehören vor allem Computer mit entsprechender Software, aber auch die Nutzung im Betrieb oder Unternehmen vorhandener moderner Kommunikationsmöglichkeiten.

Zu Nummer 32 (§ 43 Abs. 2)

Mit der Änderung werden drei Themen aufgegriffen, die zunehmende Bedeutung für den betrieblichen Alltag haben. Mit der Aufnahme des Stands der Gleichstellung von Frauen und Männern im Betrieb in die Berichtspflicht des Arbeitgebers wird die Bedeutung der Gleichstellung der

Geschlechter auch im Arbeitsleben unterstrichen. Die Beschäftigung mit diesem Thema wird den Arbeitgeber veranlassen, sich dieser Thematik mehr anzunehmen und offener für Anregungen und Verbesserungen zu sein. Ein unumkehrbarer Prozess der Zuwanderung in die Bundesrepublik Deutschland verlangt eine Integrationsförderung auch durch Integrationsangebote im betrieblichen Bereich. Daher soll der Arbeitgeber auf Betriebsversammlungen auch über die betriebliche Integration und Situation ausländischer Arbeitnehmer berichten. Des Weiteren kommt der Umweltpolitik eines Unternehmens infolge des gewachsenen Umweltbewusstseins der Bevölkerung und damit der Verbraucher größere Bedeutung für die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebs zu. Deshalb hat der Arbeitgeber auch auf Fragen des betrieblichen Umweltschutzes im Rahmen seiner Berichtspflicht einzugehen.

Zu Nummer 33 (§ 44 Abs. 1)

Die Regelung stellt klar, dass die Vorschrift des § 44 Abs. 1 auch für die Wahlversammlungen im Zusammenhang mit dem vereinfachten Wahlverfahren nach § 14a gilt.

Zu Nummer 34 (§ 45)

Die Ergänzung stellt klar, dass Betriebs- und Abteilungsversammlungen auch Angelegenheiten umweltpolitischer Art behandeln können. Auf den Allgemeinen Teil der Begründung (A.I.9., II.9., III.8.) wird verwiesen. Außerdem kann zur wirksamen Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb Gegenstand von Betriebs- und Abteilungsversammlungen sein.

Die sprachliche Umformulierung der Begriffe „Frauenförderung“ in „Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern“ sowie des Begriffspaars „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“ in „Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit“ dient der Anpassung des Gesetzestextes an den Sprachgebrauch des vom Bundeskabinett am 13. Dezember 2000 beschlossenen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes.“

Zu Nummer 35 (§ 47)

Zu Buchstabe a

Die Neufassung des *Absatzes 2* ist infolge der Aufgabe des Gruppenprinzips (vgl. Nr. 6) erforderlich. Während bisher jeder Betriebsrat, dem Vertreter beider Gruppen angehören, zwei seiner Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat entsendet und jeder Betriebsrat, dem Vertreter nur einer Gruppe angehören, eines seiner Mitglieder entsendet, entsendet nun jeder Betriebsrat mit bis zu drei Mitgliedern ein Mitglied, größere Betriebsräte entsenden dagegen wie bisher zwei seiner Mitglieder in den Gesamtbetriebsrat. Dadurch können kleinere Betriebe entlastet werden. Die weiteren gruppenspezifischen Sonderregelungen zur Bestellung der Gesamtbetriebsratsmitglieder sind infolge der Aufgabe des Gruppenprinzips gegenstandslos geworden. Dadurch wird das Bestellungsverfahren erheblich vereinfacht. Bei der Entsendung in den Gesamtbetriebsrat sollen die Geschlechter angemessen berücksichtigt werden.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um Folgeänderungen der Aufhebung des Gruppenprinzips (vgl. Nr. 6).

Zu den Buchstaben c und d

Die Vorschriften, die das Stimmengewicht der Mitglieder des Gesamtbetriebsrats regeln, tragen der Aufgabe des Gruppenprinzips Rechnung.

Nach *Absatz 7* hat künftig jedes Mitglied des Gesamtbetriebsrats so viele Stimmen, wie wahlberechtigte Arbeitnehmer in der Wählerliste desjenigen Betriebs eingetragen sind, in dem es gewählt worden ist *(Satz 1)*. Entsendet der Betriebsrat mehrere Mitglieder, so stehen diesen die vorgenannten Stimmen anteilig zu *(Satz 2)*.

Nach *Absatz 8* hat ein Mitglied des Gesamtbetriebsrats, das für mehrere Betriebe entsandt worden ist, so viele Stimmen, wie in den Betrieben, für die es entsandt ist, wahlberechtigte Arbeitnehmer in den Wählerlisten eingetragen sind. Bei Entsendung mehrerer Mitglieder stehen diesen die vorgenannten Stimmen anteilig zu.

Zu Buchstabe e

Der neue *Absatz 9* regelt Fragen des Stimmengewichts von Mitgliedern des Gesamtbetriebsrats, die aus einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen entsandt worden sind. Danach können durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung Regelungen getroffen werden, die von der Stimmengewichtung in Absatz 7 und 8 abweichen. Dies kann sich z. B. für den Fall anbieten, dass im Gesamtbetriebsrat eines der am gemeinsamen Betrieb beteiligten Unternehmen über eine Angelegenheit beschlossen werden soll, die nur dieses Unternehmen betrifft. Verfügt dieses Unternehmen beispielsweise über eine betriebliche Altersversorgung für seine Arbeitnehmer und soll verhindert werden, dass die Vertreter der Arbeitnehmer des gemeinsamen Betriebs im Gesamtbetriebsrat bei Abstimmungen über die betriebliche Alterversorgung ihr volles Stimmengewicht, also auch die Zahl der in keinem Arbeitsverhältnis zu diesem Unternehmen stehenden Arbeitnehmer einbringen können, kann durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung vorgesehen werden, dass bei Abstimmungen im Gesamtbetriebsrat in Angelegenheiten der betrieblichen Altersversorgung den Vertretern der Arbeitnehmer des gemeinsamen Betriebs nur die Stimmen der Arbeitnehmer dieses Unternehmens zustehen.

Zu Nummer 36 (§ 50)

Zu Buchstabe a

Die ergänzende Regelung in *Absatz 1 Satz 1 zweiter Halbsatz* sieht vor, dass der Gesamtbetriebsrat im Rahmen seiner Zuständigkeit auch die Betriebe des Unternehmens vertritt, die keinen Betriebsrat haben. Ist die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats begründet, weil eine Maßnahme des Arbeitgebers das gesamte Unternehmen oder mehrere Betriebe erfasst, so kann der Gesamtbetriebsrat seine Beteiligungsrechte auch für die davon betroffenen betriebsratslosen Betriebe wahrnehmen. Dadurch soll erreicht werden, dass die dort beschäftigten Arbeitnehmer in überbetrieblichen Angelegenheiten mit Arbeitnehmern aus Betrieben

mit einem Betriebsrat gleichbehandelt werden. Dagegen ist der Gesamtbetriebsrat nicht berechtigt, in betriebsratslosen Betrieben die Rolle des örtlichen Betriebsrats zu übernehmen und rein betriebsbezogene Angelegenheiten zu regeln.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung der Aufhebung des Gruppenprinzips bei der Wahl von Ausschussmitgliedern (vgl. Nr. 23 Buchstabe b und c).

Zu Nummer 37 (§ 51)

Zu Buchstabe a

Es werden die Verweisungen an die vorgenommenen Änderungen der in Bezug genommenen Vorschriften zur Wahl des Vorsitzenden und der Ausschussmitglieder angepasst (vgl. Nr. 22 bis 24).

Zu Buchstabe b

Die Aufhebung des *Absatzes 2* ist Folge der Aufgabe des Gruppenprinzips (vgl. Nr. 6). Das Bestellungsverfahren für den Vorsitz im Gesamtbetriebsrat und für die Ausschüsse wird erheblich vereinfacht.

Zu Buchstabe c

Es handelt sich um redaktionelle Folgeänderungen, die sich aus der Aufhebung des Absatzes 2 (vgl. Buchstabe b) ergeben.

Zu Nummer 38 (§ 53 Abs. 2 Nr. 2)

Durch die Einfügungen soll der Arbeitgeber verpflichtet werden, auf der Betriebsräteversammlung seinen Bericht über das Personal- und Sozialwesen auch auf den Stand der Gleichstellung von Frauen und Männern im Unternehmen sowie auf die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Unternehmen zu erstrecken. Denn die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit ist nicht nur eine Aufgabe der einzelnen Betriebe, sondern des ganzen Unternehmens.

Bei dem Bericht über die wirtschaftliche Lage und Entwicklung des Unternehmens hat der Arbeitgeber auch auf Fragen des Umweltschutzes im Unternehmen einzugehen. Die Notwendigkeit hierzu ergibt sich aus der beabsichtigten stärkeren Einbeziehung des Betriebsrats in den betrieblichen Umweltschutz (vgl. Allgemeiner Teil der Begründung A.I.9., II.9., III.8. sowie Nr. 58).

Zu Nummer 39 (§ 54)

In Konzernen mit mehreren Gesamtbetriebsräten soll ein Konzernbetriebsrat künftig schon dann errichtet werden können, wenn dem die Gesamtbetriebsräte der Konzernunternehmen zustimmen, in denen insgesamt mehr als 50 vom Hundert der Arbeitnehmer der Konzernunternehmen beschäftigt sind. Aufgrund der Erkenntnis, dass in den letzten Jahren immer häufiger auf der Konzernebene grundlegende Entscheidungen auch mit Auswirkungen auf die Arbeitnehmer in den Konzernunternehmen getroffen werden, soll durch die Absenkung des Quorums von bisher 75 vom Hundert der Arbeitnehmer auf 50 vom Hundert die Bildung von Konzernbetriebsräten erleichtert werden.

Zu Nummer 40 (§ 55)

Zu Buchstabe a

Die Neufassung des *Absatzes 1* ist Folge der Aufgabe des Gruppenprinzips (vgl. Nr. 6). Nach geltendem Recht entsendet jeder Gesamtbetriebsrat, dem Vertreter beider Gruppen angehören, zwei seiner Mitglieder in den Konzernbetriebsrat und jeder Gesamtbetriebsrat, dem Vertreter nur einer Gruppe angehören, eines seiner Mitglieder. Wegen der Bedeutung des Konzernbetriebsrats soll jeder Gesamtbetriebsrat durch zwei seiner Mitglieder vertreten sein. Die Geschlechter sollen dabei angemessen berücksichtigt werden.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung, die sich aus der Aufgabe des Gruppenprinzips ergibt (vgl. Nr. 6).

Zu Buchstabe c

Die Neufassung des *Absatzes 3* über das Stimmengewicht der Mitglieder des Konzernbetriebsrats ist Folge der Aufgabe des Gruppenprinzips (vgl. Nr. 6). Künftig stehen jedem Mitglied des Konzernbetriebsrats die Stimmen der Mitglieder des entsendenden Gesamtbetriebsrats je zur Hälfte zu.

Zu Buchstabe d

Es handelt sich um eine Folgeänderung der Regelung in Nummer 35 Buchstabe e. Auch für den Konzernbetriebsrat soll die Möglichkeit bestehen, von dem in Absatz 3 geregelten Stimmengewicht der Konzernbetriebsratsmitglieder abweichende Regelungen durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung vorzusehen, wenn z. B. das Konzernunternehmen einen gemeinsamen Betrieb mit einem anderen, konzernfremden Unternehmen hat und ausgeschlossen werden soll, dass das Stimmengewicht der Konzernbetriebsratsmitglieder die Zahl der konzernfremden Arbeitnehmer des gemeinsamen Betriebs mit umfasst.

Zu Nummer 41 (§ 58)

Zu Buchstabe a

Mit der ergänzenden Regelung in *Absatz 1 Satz 1 zweiter Halbsatz* wird entsprechend der Regelung für den Gesamtbetriebsrat (vgl. Nr. 36 Buchstabe a) auch für den Konzernbetriebsrat bestimmt, dass er im Rahmen seiner Zuständigkeit auch Unternehmen, die einen Gesamtbetriebsrat nicht gebildet haben, sowie betriebsratslose Betriebe von Konzernunternehmen vertritt. Dies gilt jedoch nur im Fall seiner originären Zuständigkeit für Angelegenheiten, die den Konzern insgesamt oder mehrere Konzernunternehmen betreffen und nicht durch die einzelnen Gesamtbetriebsräte innerhalb ihrer Unternehmen geregelt werden können.

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung, die sich aus dem Wegfall des Absatzes 2 in § 27 (Nr. 23 Buchstabe b und c) ergibt.

Zu Nummer 42 (§ 59 Abs. 1)

Der neu gefasste *Absatz 1* passt die Verweisungen an die insbesondere durch die Aufgabe des Gruppenprinzips (vgl. Nr. 6) vorgenommenen Änderungen der in Bezug genommenen Vorschriften zur Wahl des Vorsitzenden und der Ausschussmitglieder an (vgl. Nr. 22 bis 24, 37).

Zu Nummer 43 (§ 62)

Zu Buchstabe a

Die Staffelung der Größe der Jugend- und Auszubildendenvertretung in § 62 Abs. 1 des geltenden Rechts ist insofern unsystematisch, als sie zum Teil dem allgemeinen Grundsatz widerspricht, dass die Anzahl der von einer Arbeitnehmervertretung betreuten Beschäftigten mit ihrer Größe progressiv steigt. So beträgt die Bandbreite der von einer Jugend- und Auszubildendenvertretung mit fünf Mitgliedern vertretenen Beschäftigten 150 Personen, während diese Spanne bei einer Jugend- und Auszubildendenvertretung mit sieben Mitgliedern nur 100 Beschäftigte umfasst. Dieses Verhältnis wird umgekehrt.

Im Übrigen wird ab einer neunköpfigen Jugend- und Auszubildendenvertretung die Zahl ihrer Mitglieder um jeweils zwei Mitglieder erhöht, wenn sich die Zahl der vertretenen Beschäftigten um 200 bzw. ab einer 13-köpfigen Jugend- und Auszubildendenvertretung um 300 Personen erhöht. Dies ist im Interesse einer ordnungsmäßigen Vertretung der Belange der jugendlichen und der in Ausbildung stehenden Beschäftigten erforderlich. In Betrieben mit mehr als 1 000 jugendlichen oder in Ausbildung stehenden Beschäftigten bleibt die Größe der Jugend- und Auszubildendenvertretung unverändert, da für eine weitere Erhöhung kein Bedürfnis erkennbar ist.

Zu Buchstabe b

Ebenso wie im geänderten § 15 Abs. 2 soll auch für die Jugend- und Auszubildendenvertretung zwingend vorgeschrieben werden, dass in ihr die Geschlechter entsprechend dem zahlenmäßigen Verhältnis der weiblichen und männlichen jugendlichen und in Ausbildung stehenden Beschäftigten vertreten sein müssen, wenn sie mindestens aus drei Mitgliedern besteht. Die Frage, wie die Sitze in der Jugend- und Auszubildendenvertretung auf die Geschlechter verteilt werden, wird in der Wahlordnung näher geregelt. Auf die Begründung zu Nummer 81 wird verwiesen.

Zu Nummer 44 (§ 63)

Zu Buchstabe a

In § 63 Abs. 1 des geltenden Rechts ist ausdrücklich hervorgehoben, dass die Jugend- und Auszubildendenvertretung im Gegensatz zum Betriebsrat ohne Rücksicht auf die Gruppenzugehörigkeit stets in gemeinsamer Wahl gewählt wird. Da nach dem Gesetzentwurf künftig auch der Betriebsrat nicht mehr in Gruppenwahl gewählt wird, kann der den bisherigen Unterschied verdeutlichende ausdrückliche Hinweis auf die gemeinsame Wahl entfallen.

Zu Buchstabe b

Die Änderungen der in Absatz 2 aufgeführten Verweisungsnormen sind notwendige Folgeänderungen, die sich aus der Aufgabe des Gruppenprinzips ergeben. Außerdem soll die Bestellung von Ersatzmitgliedern für den Wahlvorstand zur Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung zugelassen werden, um die Arbeit des Wahlvorstands auch dann zu gewährleisten, wenn ein Mitglied zeitweise verhindert ist.

Zu Buchstabe c

Die in § 16 Abs. 3 Satz 1 vorgesehene Möglichkeit des Gesamtbetriebsrats oder, falls ein solcher nicht besteht, des Konzernbetriebsrats, den Wahlvorstand im Falle des Untätigbleibens des Betriebsrats bestellen zu können, soll auch bei der Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung bestehen.

Zu Buchstabe d

Das für Kleinbetriebe geschaffene vereinfachte Wahlverfahren nach § 14a (vgl. Nr. 12) für die Wahl des Betriebsrats soll auch für die Wahl der Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten *(Satz 1)*. In *Satz 2* werden die Fristen zur Bestellung des Wahlvorstands durch den Betriebsrat nach Absatz 1 auf vier Wochen und im Fall des Untätigbleibens des Betriebsrats oder des Wahlvorstands nach Absatz 3 auf drei Wochen verkürzt.

Zu Nummer 45 (§ 65 Abs. 1)

Die Änderungen der Verweisungsnormen in Absatz 1 sind zum Teil redaktionelle Folgeänderungen, die sich aus der Aufgabe des Gruppenprinzips ergeben. Außerdem soll durch den Verweis auf § 28 Abs. 1 Satz 1 auch der Jugend- und Auszubildendenvertretung im Interesse einer größeren Effizienz ihrer Arbeit die Bildung von Ausschüssen ermöglicht werden.

Zu Nummer 46 (§ 70 Abs. 1 Nr. 1, 1a und 4)

Zu Buchstabe a

Für die zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten ist gerade in Zeiten hoher Arbeitslosigkeit, fortschreitender Rationalisierung der betrieblichen Arbeitsabläufe und zunehmender Umstrukturierung von Unternehmen die Frage der Übernahme in ein Arbeitsverhältnis nach Abschluss ihrer Berufsausbildung von besonderer Bedeutung. Deshalb soll dieser Punkt in der Nummer 1 des Katalogs der allgemeinen Aufgaben der Jugend- und Auszubildendenvertretung ausdrücklich hervorgehoben werden.

Zu Buchstabe b

Das Thema Gleichstellung der Geschlechter ist gerade auch für die Jugendlichen in den Betrieben von besonderer Bedeutung. Daher soll die Jugend- und Auszubildendenvertretung die Aufgabe erhalten, Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer entsprechend § 80 Abs. 1 Nr. 2a und 2b beim Betriebsrat beantragen zu können.

Zu Buchstabe c

Grundlagen für Toleranz gegenüber Ausländern und ein friedliches Miteinander werden in der Jugend geschaffen. Entsprechendes Engagement der jugendlichen Arbeitnehmer und der zur Berufsausbildung beschäftigten Arbeitneh-

mer im Betrieb soll durch die Änderung gefördert werden. Dazu soll auch die Jugend- und Auszubildendenvertretung die Aufgabe erhalten, die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Sinne des § 60 Abs. 1 zu fördern und entsprechende Maßnahmen beim Betriebsrat zu beantragen.

Zu Nummer 47 (§ 72)

Zu Buchstabe a

Die Regelung des Satzes 2 des geltenden Rechts ist unklar und wird in unterschiedlicher Weise interpretiert. Am naheliegendsten ist, in ihr eine Verdeutlichung des Grundsatzes zu sehen, dass die abweichenden Regelungen des Satzes 1 über die Entsendung von Mitgliedern der Jugend- und Auszubildendenvertretung in die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung auch für die Abberufung von Mitgliedern aus diesem Gremium und die Bestellung von Ersatzmitgliedern gelten. Eine derartige Aussage ist jedoch so selbstverständlich, dass auf sie bei den entsprechenden abweichenden Entsendungsregelungen für die Mitglieder des Gesamt- bzw. Konzernbetriebsrats (vgl. § 47 Abs. 5 und § 55 Abs. 4) verzichtet worden ist. Sie ist auch bei der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung überflüssig.

Zu Buchstabe b

Ebenso und aus denselben Gründen wie beim Gesamtbetriebsrat (vgl. die Begründung zu Nr. 35 Buchstabe g) soll auch bei der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung die Möglichkeit geschaffen werden, durch Tarifvertrag oder Betriebsvereinbarung das Stimmengewicht ihrer aus einem gemeinsamen Betrieb mehrerer Unternehmen entsandten Mitglieder von der allgemeinen Vorschrift des Absatzes 7 abweichend zu regeln.

Zu Nummer 48 (§ 73 Abs. 2)

Ebenso wie bei Nummer 45 handelt es sich um Folgeänderungen, die sich aus der Aufgabe des Gruppenprinzips bei den für den Betriebsrat maßgebenden Wahl- und Organisationsnormen ergeben. Ferner soll im Interesse einer größeren Effizienz ihrer Arbeit auch die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung durch die Verweisung auf § 28 Abs. 1 Satz 1 die Möglichkeit der Errichtung von Ausschüssen erhalten.

Zu Nummer 49 (§§ 73a, 73b)

Für die jugendlichen und die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigten Arbeitnehmer wird die Errichtung einer Vertretung auf Konzernebene ermöglicht, wenn sich eine qualifizierte Mehrheit der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen der Konzernunternehmen hierfür ausspricht (vgl. *§ 73a Abs. 1 Satz 1*). Das hierfür in *§ 73a Abs. 1 Satz 2* geforderte Quorum – Zustimmung der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretungen der Konzernunternehmen, in denen insgesamt mindestens 75 vom Hundert der jugendlichen und der in Ausbildung tätigen Arbeitnehmer der Konzernunternehmen beschäftigt sind – entspricht dem Quorum, das nach geltendem Recht für die Bildung eines Konzernbetriebsrats erforderlich ist. Die Vorschriften über die Entsendung der Mitglieder der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung und die Bestellung von Ersatzmitgliedern *(§ 73a Abs. 2)* sowie über die Möglichkeit der Festlegung einer anderweitigen Mitgliederzahl und über das Stimmengewicht ihrer Mitglieder *(§ 73a Abs. 3 und 4)* entsprechen inhaltlich den Regelungen, die für den Gesamt- und Konzernbetriebsrat sowie die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung gelten.

Die Vorschrift des *§ 73b Abs. 1* enthält Regelungen über Sitzungen der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung, die inhaltlich den Vorschriften über die Sitzungen der Jugend- und Auszubildendenvertretung bzw. der Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung entsprechen.

§ 73b Abs. 2 regelt durch Verweisung auf entsprechende Vorschriften des Betriebsrats, des Gesamt- und Konzernbetriebsrats sowie der Jugend- und Auszubildendenvertretung Fragen der Geschäftsführung und der Zuständigkeit der Konzern-Jugend- und Auszubildendenvertretung sowie der Beendigung der Mitgliedschaft in diesem Gremium.

Zu Nummer 50 (§ 74 Abs. 2 Satz 3)

Die Ergänzung stellt klar, dass trotz des an Arbeitgeber und Betriebsrat gerichteten grundsätzlichen Verbots der parteipolitischen Betätigung im Betrieb die Behandlung von Angelegenheiten umweltpolitischer Art, die den Betrieb oder seine Arbeitnehmer unmittelbar betreffen, zulässig ist. Auf die Regelungen der Nummern 32, 34, 38, 58 und 67 sowie die Begründung dazu wird verwiesen.

Zu Nummer 51 (§ 75)

Zu Buchstabe a

Nach § 75 *Abs. 1* haben Arbeitgeber und Betriebsrat darüber zu wachen, dass alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden. Die Insbesondere-Aufzählung wird um das Verbot jeder unterschiedlichen Behandlung von Personen wegen ihrer sexuellen Identität ergänzt. Damit wird die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf hinsichtlich des Diskriminierungsverbots aufgrund der sexuellen Ausrichtung teilweise umgesetzt.

Zu Buchstabe b

Durch die Ergänzung in *Absatz 2* werden Arbeitgeber und Betriebsrat verpflichtet, die Selbständigkeit und Eigeninitiative der Arbeitnehmer und der Arbeitsgruppen im Rahmen der Betriebsverfassung zu fördern und damit einen Beitrag zu mehr Demokratie im Betrieb zu leisten. Dem dient vor allem eine entsprechende Gestaltung der Betriebsorganisation und der Arbeit, die Freiräume für Entscheidungen, Eigenverantwortung und Kreativität der Arbeitnehmer und der Arbeitsgruppen schafft. Zugleich wird damit eine wesentliche Grundlage für die im Entwurf vorgesehenen Beteiligungsrechte der einzelnen Arbeitnehmer und der Arbeitsgruppen geschaffen und hebt deren Bedeutung in der Betriebsverfassung hervor.

Zu Nummer 52 (§ 78)

Zu Buchstabe a

Es handelt sich um eine Folgeänderung der Neufassung des § 3 (vgl. Nr. 3). Alle dort genannten Arbeitnehmervertretungen sollen dem Schutz des § 78 unterliegen.

Zu Buchstabe b

Durch die Ergänzung werden auch vom Betriebsrat hinzugezogene Auskunftspersonen (vgl. Nr. 54 Buchstabe b Doppelbuchstabe cc) in den Schutzbereich des § 78 einbezogen. Sie dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört oder behindert und wegen ihrer Tätigkeit nicht benachteiligt oder begünstigt werden.

Zu Nummer 53 (§ 79 Abs. 2)

Es handelt sich um eine Folgeänderung der Neufassung des § 3 (vgl. Nr. 3). Alle dort genannten Arbeitnehmervertretungen sollen der Geheimhaltungspflicht des § 79 in Bezug auf Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse unterworfen sein.

Zu Nummer 54 (§ 80)

Die Regelung erweitert in *Absatz 1* den Katalog der allgemeinen Aufgaben des Betriebsrats um neue wichtige Tätigkeitsfelder, konkretisiert in *Absatz 2* einen wichtigen Aspekt der Unterrichtung des Betriebsrats durch den Arbeitgeber und verpflichtet diesen, dem Betriebsrat die Hinzuziehung sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen.

Zu Buchstabe a

Die Ersetzung des Wortes „Gleichberechtigung“ durch das Wort „Gleichstellung“ dient der Anpassung des Gesetzestextes an den Sprachgebrauch des vom Bundeskabinett am 13. Dezember 2000 beschlossenen Gesetzes zur Gleichstellung von Frauen und Männern in der Bundesverwaltung und in den Gerichten des Bundes.“

Die in Absatz 1 eingefügte neue *Nummer 2b* verpflichtet den Betriebsrat, die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern. Dadurch soll es Arbeitnehmern mit Familienpflichten erleichtert werden, eine Berufstätigkeit auszuüben. Hier ist insbesondere an eine familienfreundliche Gestaltung der betrieblichen Arbeitszeit zu denken, die es Arbeitnehmern erlaubt, ihre familiären Pflichten, wie z. B. Betreuung kleiner Kinder oder pflegebedürftiger Angehöriger, mit ihren Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis in Übereinstimmung zu bringen.

Die Änderung in *Nummer 7* ergänzt die Aufgabe des Betriebsrats, die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern. Vor dem Hintergrund der Zunahme fremdenfeindlicher Aktionen erhält der Betriebsrat ein Antragsrecht zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb.

Nach der neuen *Nummer 8* obliegt es dem Betriebsrat als allgemeine Aufgabe, die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern. Der Betriebsrat soll sich dafür einsetzen, dass die Arbeitnehmer nicht ihren Arbeitsplatz und damit ihre Lebensgrundlage verlieren. In Anbetracht der häufigen Umstrukturierungen und Fusionen von Unternehmen sowie des damit regelmäßig verbundenen Personalabbaus soll die Beschäftigungssicherung ein Schwerpunkt der Betriebsratsarbeit sein. Zur Erfüllung dieser wichtigen Aufgabe werden dem Betriebsrat außerdem eine Reihe besonderer Beteiligungsrechte eingeräumt (vgl. Nr. 60, 62, 63, 70, 71).

Die neue *Nummer 9* gibt dem Betriebsrat auf, Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern. Neben dem Arbeitsschutz gewinnt der betriebliche Umweltschutz immer mehr an Bedeutung in den Unternehmen und bezieht die Arbeitnehmer mit ihrem Wissen um ökologisch relevante Vorgänge im Betrieb stärker ein (vgl. Allgemeiner Teil der Begründung A.I.9., II.9., III.8.). Damit sich auch der Betriebsrat für dieses Ziel nachhaltig einsetzen kann, wird ausdrücklich seine Zuständigkeit auch für Fragen des betrieblichen Umweltschutzes begründet (vgl. Nr. 58). Außerdem soll der betriebliche Umweltschutz auf Betriebs- und Abteilungsversammlungen sowie Betriebsräteversammlungen thematisiert werden und in freiwilligen Betriebsvereinbarungen Regelungsgegenstand sein können (vgl. Nr. 32, 34, 38, 57).

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Mit der Ergänzung in *Absatz 2 Satz 1* wird ein wichtiger Aspekt der Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers verdeutlicht, der in Zusammenhang mit neuen Beschäftigungsformen im Betrieb steht. Es wird ausdrücklich klargestellt, dass Gegenstand der vom Arbeitgeber geschuldeten Unterrichtung des Betriebsrats auch die Beschäftigung von Personen ist, die in keinem Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber (Betriebsinhaber) stehen. Das sind zum einen Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers, wie z. B. Leiharbeitnehmer oder Arbeitnehmer, die aufgrund von Dienst- oder Werkverträgen des Betriebsinhabers mit Dritten als deren Erfüllungsgehilfen im Einsatzbetrieb tätig werden; nicht dazu gehören solche Personen, die nur kurzfristig im Betrieb eingesetzt werden, wie z. B: der Elektriker, der eine defekte Stromleitung zu reparieren hat. Zum anderen können dies auch Personen sein, die keine Arbeitnehmer sind, sondern als freie Mitarbeiter im Rahmen eines Dienstvertrages mit dem Betriebsinhaber beschäftigt werden. Die Klarstellung nimmt die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (Arbeitsrechtliche Praxis Nr. 33 zu § 80 BetrVG 1972; BAGE 90, 288) zu dieser Fragestellung auf, die in den Betrieben zunehmend an Bedeutung gewinnt. Sie soll dazu beitragen, dass Streitigkeiten der Betriebsparteien über eine entsprechende Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers und eventuelle Verfahren vermieden werden.

Zu Doppelbuchstabe bb

Es handelt sich um eine notwendige redaktionelle Folgeänderung.

Zu Doppelbuchstabe cc

Vor dem Hintergrund, dass der rasante technische und wirtschaftliche Wandel auch die Betriebsräte vor vielfältige neue, schwierige und komplexe Aufgaben stellt und die von den Betriebsparteien zu regelnden Sachverhalte immer komplizierter werden, soll der Betriebsrat die Möglichkeit

erhalten, den internen Sachverstand der Arbeitnehmer zu nutzen und bei der Suche nach Problemlösungen einzubeziehen. Dies kann in der Weise geschehen, dass ein Arbeitnehmer im Rahmen einer Einzelfalllösung hinzugezogen wird oder aber auch ein oder mehrere sachkundige Arbeitnehmer zusammen mit Betriebsratsmitgliedern Arbeitskreise bilden können, um zu wichtigen komplexen Themen wie z. B. Qualifizierung, Beschäftigungssicherung oder Gesundheitsschutz im Betrieb eigene fundierte Vorschläge erarbeiten zu können. Dem entsprechend verpflichtet der neue *Satz 3 des Absatzes 2* den Arbeitgeber, dem Betriebsrat sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung von Betriebsratsaufgaben erforderlich ist; dabei ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit zu beachten. Der Arbeitgeber hat die Vorschläge des Betriebsrats z. B. zur Person des sachkundigen Arbeitnehmers zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten dem nicht entgegenstehen.

Zu den Buchstaben c und d

Die bisher in Absatz 3 Satz 2 geregelte Geheimhaltungspflicht der Sachverständigen wird nunmehr zusammen mit der Geheimhaltungspflicht der Auskunftspersonen in einem neuen *Absatz 4* geregelt.

Zu Nummer 55 (§ 86a)

Die Stärkung des demokratischen Engagements der Arbeitnehmer in den Betrieben ist eine wesentliche Voraussetzung für eine moderne Betriebsverfassung (vgl. Nr. 51). In der heutigen Zeit ist es den Arbeitnehmern immer mehr ein Anliegen, selbst stärker Einfluss auf die Betriebspolitik und die Betriebsratsarbeit nehmen zu können (vgl. hierzu Ergebnis des Berichts der Kommission Mitbestimmung der Hans-Böckler- und Bertelsmannstiftung aus dem Jahr 1998 und das Gutachten von Herrn Dr. Wolfram Wassermann zum Reformbedarf des Betriebsverfassungsgesetzes im Februar 2000). Dies soll dadurch erreicht werden, dass der einzelne Arbeitnehmer auch außerhalb von Betriebsversammlungen und Sprechstunden die Initiative ergreifen kann, um Themen, die er für wichtig hält, an den Betriebsrat heranzutragen, damit dieser sich mit diesen Fragen auseinander setzen und gegebenenfalls entsprechende Regelungen mit dem Arbeitgeber anstreben kann. Dieses individuelle Vorschlagsrecht soll Anreiz bieten, dass sich die Arbeitnehmer entsprechend ihrem Selbstverständnis in betrieblichen Angelegenheiten verstärkt einschalten und ihre Ideen und Sichtweise gegenüber ihrer Interessenvertretung kundtun. Dadurch kann die innerbetriebliche Diskussion belebt und bereichert werden. Nach *Satz 1* ist jeder Arbeitnehmer berechtigt, dem Betriebsrat Themen zur Beratung vorzuschlagen. Eine Begrenzung des Vorschlagsrechts auf bestimmte Themen ist nicht vorgesehen. Einzige Voraussetzung ist, dass der Gegenstand des Themas in die Zuständigkeit des Betriebsrats fällt. Wie der Betriebsrat den Vorschlag behandelt, ob er ihn nur zur Kenntnis nimmt oder aber weiterverfolgt, obliegt grundsätzlich seiner Entscheidungsfreiheit. Wird der Vorschlag jedoch von mindestens 5 vom Hundert der Arbeitnehmer des Betriebs unterstützt, sollen die Arbeitnehmer einen Anspruch auf Behandlung dieses Themas im Betriebsrat haben. Der Betriebsrat ist in diesem Fall nach *Satz 2* verpflichtet, den Vorschlag innerhalb von zwei Monaten auf die Tagesordnung einer Betriebsratssitzung zu setzen. Damit ist jedoch kein Anspruch der Arbeitnehmer auf Weiterverfolgung des Vorschlags verbunden. Auch in diesem Fall obliegt es der Entscheidungsfreiheit des Betriebsrats, wie er mit diesem Vorschlag umgehen will. So kann es z. B. sein, dass der Vorschlag im Betrieb nicht verwirklicht werden kann, weil er bereits mehrfach mit dem Arbeitgeber ohne Ergebnis beraten worden oder weil er mit den Interessen der vom Betriebsrat insgesamt vertretenen Arbeitnehmer nicht vereinbar ist oder er sich aus anderen betrieblichen Gründen als nicht umsetzbar erweist.

Zu Nummer 56 (§ 87 Abs. 1 Nr. 13)

Die Regelung räumt dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der Aufstellung von Grundsätzen über die Durchführung von teilautonomer Gruppenarbeit ein. Bei dieser Form der Gruppenarbeit werden die im Zuge der Arbeitszerlegung zerschlagenen Prozesse ganzheitlich restrukturiert, mit indirekten Tätigkeiten verbunden und die Grenze zwischen Führung und Ausführung relativiert. Die dadurch gewonnene Teilautonomie der Arbeitsgruppe eröffnet ihren Mitgliedern Handlungs- und Entscheidungsspielräume und fordert damit die Fach- und Sozialkompetenz der Gruppenmitglieder heraus, um die geschaffenen Freiräume sachgerecht gestalten zu können. Teilautonome Gruppenarbeit fördert die Selbständigkeit und Eigeninitiative der einzelnen Arbeitnehmer und der Arbeitsgruppe und entspricht damit der vorgesehenen Ergänzung des § 75 (vgl. Nr. 51). Andererseits ist mit dieser modernen Form der Arbeitsgestaltung die Gefahr verbunden, dass der Gruppendruck zu einer „Selbstausbeutung“ der Gruppenmitglieder und zu einer Ausgrenzung leistungsschwächerer Arbeitnehmer führen kann. Dieser Gefahr soll der Betriebsrat mit Hilfe des neuen Mitbestimmungsrechts in *Nummer 13* vorbeugen können. Danach kann der Betriebsrat bei Grundsätzen über die Durchführung von Gruppenarbeit mitbestimmen. Durch die Beschränkung des Mitbestimmungsrechts auf die Durchführung von Gruppenarbeit wird klargestellt, dass Einführung und Beendigung von Gruppenarbeit nicht von diesem Mitbestimmungsrecht erfasst werden. Der Arbeitgeber soll über die unternehmerischen Fragen, ob, in welchen Bereichen, in welchem Umfang und wie lange er Gruppenarbeit z. B. zur Verbesserung von Arbeitsabläufen oder zur Verwirklichung bestimmter Unternehmensstrukturen wie Abbau von Hierarchien durch Lean Management für erforderlich oder geeignet hält, weiterhin mitbestimmungsfrei entscheiden können. Die §§ 90 und 111 bleiben unberührt.

Hat der Arbeitgeber sich für die Einführung von Gruppenarbeit entschieden, greift das neue Mitbestimmungsrecht. Mit dessen Hilfe kann der Betriebsrat Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit verlangen und diese mitgestalten. So kann er beispielsweise Regelungen zu Fragen wie Wahl eines Gruppensprechers, dessen Stellung und Aufgaben, Abhalten von Gruppengesprächen zwecks Meinungsaustauschs und -bildung in der Gruppe, Zusammenarbeit in der Gruppe und mit anderen Gruppen, Berücksichtigung von leistungsschwächeren Arbeitnehmern, Konfliktlösung in der Gruppe durchsetzen. Dieses Mitbestimmungsrecht besteht nur bei der vorerwähnten teilautonomen Gruppenarbeit. Diese wird im *zweiten Halbsatz* der neuen *Nummer 13* definiert; sie liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern

eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt. Es werden also Arbeitnehmer, die an sich Einzeltätigkeiten erbringen, zu einer Arbeitsgruppe zusammengefasst, die durch Übertragung von vor- oder nachgelagerten Tätigkeiten oder Vorgesetztenkompetenzen eine ganzheitliche Arbeitsaufgabe zu erfüllen hat. Die Gruppe steuert weitgehend die Ausführung der Aufgabe selbständig und kontrolliert – gegebenenfalls im Rahmen von Vorgaben – das Ergebnis. Schließlich muss die Arbeitsgruppe in den betrieblichen Arbeitsablauf eingegliedert sein. Arbeitsgruppen, die nur parallel zur Arbeitsorganisation bestehen, wie z. B. Projektgruppen oder Steuerungsgruppen, werden nicht erfasst. Hier bestehen die eine Mitbestimmung rechtfertigenden Gefahren der Selbstausbeutung und Ausgrenzung nicht.

Zu Nummer 57 (§ 88 Nr. 1a und 4)

Zu Buchstabe a

Wegen der Bedeutung des betrieblichen Umweltschutzes (vgl. Allgemeiner Teil der Begründung A.I.9., II.9., III.8.) stellt die Vorschrift klar, dass Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes in freiwilligen Betriebsvereinbarungen geregelt werden können.

Zu Buchstabe b

Um die Bedeutung der Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie die Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb besonders hervorzuheben, wird mit der neuen *Nummer 4* in § 88 ausdrücklich klargestellt, dass zu diesen Themen freiwillige Betriebsvereinbarungen geschlossen werden können.

Zu Nummer 58 (§ 89)

Die Regelung übernimmt die bisher geltenden Vorschriften des § 89 über die Rechtsstellung des Betriebsrats im Arbeitsschutz und begründet durch entsprechende Ergänzungen ausdrücklich eine Zuständigkeit des Betriebsrats auch für den betrieblichen Umweltschutz. Der Betriebsrat soll eine vergleichbare Rechtsstellung im betrieblichen Umweltschutz erhalten, wie er sie im Arbeitsschutz innehat. Dies ist wegen der Wechselwirkung von Arbeitsschutz und Umweltschutz gerechtfertigt, die mittlerweile auch in einer Reihe anderer Gesetze wie z. B. im Chemikaliengesetz, in der Gefahrstoffverordnung und der Störfallverordnung anerkannt ist (vgl. auch Allgemeiner Teil der Begründung A.I.9., II.9., III.8.).

Zu den Buchstaben a bis c

Die Wechselwirkung von Arbeitsschutz und betrieblichem Umweltschutz soll in der neu gefassten Überschrift zu § 89 zum Ausdruck gebracht werden *(Buchstabe a)*.

Durch die Regelung in Absatz 1 *(Buchstabe b)* wird der Betriebsrat verpflichtet, sich dafür einzusetzen, dass neben den Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb auch die Vorschriften über den betrieblichen Umweltschutz durchgeführt werden; der Begriff des betrieblichen Umweltschutzes wird im neuen Absatz 3 (vgl. *Buchstabe d*) definiert.

Nach Absatz 2 Satz 2 *(Buchstabe c)* hat der Arbeitgeber den Betriebsrat nicht nur bei Arbeitsschutzfragen, sondern auch bei allen im Zusammenhang mit dem betrieblichen Umweltschutz stehenden Angelegenheiten hinzuzuziehen. Außerdem hat er dem Betriebsrat die den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und den betrieblichen Umweltschutz betreffenden Auflagen und Anordnungen der dafür zuständigen Stellen mitzuteilen.

Zu Buchstabe d

Der neue *Absatz 3* definiert den Begriff des betrieblichen Umweltschutzes, wie er im Betriebsverfassungsgesetz zu verstehen ist. Danach umfasst der Begriff alle personellen und organisatorischen Maßnahmen sowie alle Maßnahmen, die betriebliche Bauten, Räume, technische Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze betreffen, die auch dem Umweltschutz dienen. Kern dieser Begriffsbestimmung ist, dass sie zweckorientiert auf die Betriebsverfassung und die sich hieraus ergebende Zuständigkeit und Beteiligung des Betriebsrats zugeschnitten ist. Stehen Maßnahmen in den vorgenannten Bereichen an, an denen der Betriebsrat z. B. nach den §§ 90, 99 oder 111 zu beteiligen ist, hat er das Recht und die Pflicht, im Rahmen seiner Beteiligung die umweltschutzrelevanten Gesichtspunkte und Auswirkungen zu prüfen und bei seiner Entscheidungsfindung zu berücksichtigen. Wenn sich auch Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes in der Regel außerhalb des Betriebs mittelbar oder unmittelbar auswirken, geht dadurch der Bezug zu der betriebsverfassungsrechtlichen Aufgabenstellung des Betriebsrats nicht verloren. Ein generelles umweltpolitisches Mandat zugunsten Dritter oder der Allgemeinheit steht dem Betriebsrat als innerbetriebliches Interessenvertretungsorgan der Arbeitnehmer nicht zu.

Zu den Buchstaben e und f

Es handelt sich um notwendige Folgeänderungen, die sich aus der Einbeziehung des betrieblichen Umweltschutzes ergeben.

Zu Nummer 59 (§ 92)

Die Regelungen zur Förderung von Frauen werden zu einer eigenständigen Regelung im neuen *Absatz 3* (vgl. Buchstabe b) zusammengefasst und verstärkt. Frauenförderung soll ausdrücklich zum Gegenstand der Personalplanung gemacht werden und nicht nur im Zusammenhang mit einem entsprechenden Vorschlagsrecht des Betriebsrats erwähnt werden. Der Arbeitgeber soll verpflichtet werden, bereits von sich aus bei der Personalplanung die Frauenförderung zu berücksichtigen, seine Vorstellungen hierzu, insbesondere die damit verbundenen personellen Maßnahmen und erforderlichen Berufsbildungsmaßnahmen, dem Betriebsrat an Hand von Unterlagen unterbreiten und mit ihm beraten. Dies bewirkt die uneingeschränkte Geltung der Absätze 1 und 2 für die in *Absatz 3* in Bezug genommenen Maßnahmen zur Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung sowie dem beruflichen Aufstieg, für Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit sowie für die ausdrücklich erwähnte Aufstellung und Durchführung

von Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern.

Wegen der eigenständigen Regelung der Frauenförderung in einem eigenen Absatz ist der bisher in Absatz 2 enthaltene Hinweis auf Frauenförderungsmaßnahmen überflüssig und kann entfallen (vgl. Buchstabe a).

Zu Nummer 60 (§ 92a)

Entsprechend der neuen Regelung in § 80 Abs. 1 (vgl. Nr. 54 Buchstabe a Doppelbuchstabe dd), durch die der Aufgabenkatalog für die Betriebsratsarbeit um das Thema der Beschäftigungssicherung erweitert wird, soll dem Betriebsrat mit der neuen Vorschrift ein Instrumentarium an die Hand gegeben werden, um die Initiative für eine Beschäftigungssicherung ergreifen zu können.

Absatz 1 normiert ein umfassendes Vorschlagsrecht des Betriebsrats zur Förderung und Sicherung der Beschäftigung gegenüber dem Arbeitgeber *(Satz 1)*. Die Vorschläge des Betriebsrats sind von ihrem Gegenstand her nicht begrenzt. Dies verdeutlicht die nicht abschließende, sondern nur beispielhafte Aufzählung der Maßnahmen, die nach *Satz 2* vom Betriebsrat vorgeschlagen werden können. Als Beispiele für beschäftigungsrelevante Betriebsratsinitiativen sind zu nennen: Flexibilisierung der Arbeitszeit, um Kapazitäten besser nutzen zu können, Förderung von Teilzeitarbeit, um Arbeitnehmer mit Familienpflichten in Arbeit halten zu können, Einführung von Altersteilzeit, um jüngere Arbeitnehmer einzustellen oder ihnen den beruflichen Aufstieg zu ermöglichen, Anregungen für die Einführung neuer Formen der Arbeitsorganisation wie z. B. Gruppenarbeit oder für Änderungen der Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe, um die betrieblichen Kosten zu senken und ohne Personalabbau wettbewerbsfähig zu bleiben, Aufzeigen von Alternativen für ein geplantes Outsourcing oder die Vergabe von Arbeiten an Fremdfirmen, Gegenvorschläge zum Produktions- und Investitionsprogramm des Unternehmens, Erweiterung der Produktion, Dienstleistungen oder Geschäftsfelder, Hinwirken auf ein umweltbewussteres Produzieren, um die Nachfrage zu erhöhen.

Absatz 2 verpflichtet den Arbeitgeber, sich mit den Vorschlägen des Betriebsrats auseinander zu setzen. Nach *Satz 1* hat der Arbeitgeber die Vorschläge des Betriebsrats mit diesem zu beraten. Ist der Arbeitgeber der Ansicht, dass die Vorschläge des Betriebsrats für eine Sicherung oder Förderung der Beschäftigung nicht geeignet sind, hat er dies zu begründen. In Betrieben mit mehr als 100 Arbeitnehmern hat die Begründung schriftlich zu erfolgen *(Satz 2 zweiter Halbsatz)*. Zu den Beratungen kann der Arbeitgeber oder der Betriebsrat einen Vertreter des Arbeitsamtes oder des Landesarbeitsamtes hinzuziehen, in dessen Bezirk der Betrieb liegt *(Satz 3)*. Damit kann erreicht werden, dass zu dem Potential an innerbetrieblichem Wissen über Sicherung und Ausbau von Beschäftigung überbetriebliche Kenntnisse und Erfahrungen insbesondere über Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen sowie deren Unterstützung durch die Arbeitsverwaltung hinzukommen. Außerdem kann der Vertreter der Arbeitsverwaltung als „neutrale Instanz“ bei Meinungsverschiedenheiten der Betriebsparteien hilfreich sein.

Diese Regelungen sollen dazu beitragen, dass der Meinungsbildungsprozess im Betrieb zu Fragen der Sicherung und Förderung der Beschäftigung in Gang gehalten wird und der Arbeitgeber sich den Vorschlägen des Betriebsrats stellen muss, auch wenn sie den Bereich der Unternehmensführung betreffen.

Zu Nummer 61 (§ 95 Abs. 2 Satz 1)

Die Regelung sieht vor, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Auswahlrichtlinien, das bisher erst in Betrieben mit mehr als 1 000 Arbeitnehmern gilt, nunmehr bereits in Betrieben mit mehr als 500 Arbeitnehmern bestehen soll. Die Absenkung der Arbeitnehmergrenzzahl trägt dem Umstand Rechnung, dass sich als Folge der Umstrukturierung der Unternehmen die alten großbetrieblichen Strukturen auflösen und an ihre Stelle mittelgroße oder kleinere Organisationseinheiten treten. Um zu verhindern, dass aufgrund dieser Entwicklung das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats leer läuft, soll die Arbeitnehmergrenzzahl auf 500 abgesenkt werden.

Zu Nummer 62 (§ 96 Abs. 1 Satz 2)

Das Thema der Berufsbildung spielt in der heutigen Zeit eine immer bedeutsamere Rolle. Für die Unternehmen ist die Qualifikation der Mitarbeiter ein wesentliches Kriterium für die Wettbewerbsfähigkeit; für die Arbeitnehmer ist sie Voraussetzung für den Erhalt des Arbeitsplatzes und den beruflichen Aufstieg. Deshalb ist es von zentraler Bedeutung festzustellen, welche Arbeitnehmer in welchen Bereichen Qualifizierungsbedarf haben. Hieran knüpft die neue Regelung an. Sie verpflichtet den Arbeitgeber, auf Verlangen des Betriebsrats den Berufsbildungsbedarf zu ermitteln. Der Berufsbildungsbedarf ergibt sich aus der Durchführung einer Ist-Analyse, der Erstellung eines Soll-Konzepts und der Ermittlung des betrieblichen Bildungsinteresses der Arbeitnehmer. Dies ist nicht nur eine konkret-praktische Voraussetzung für eine wirksame betriebliche Berufsbildung, sondern auch erforderlich, damit der Betriebsrat die für die Qualifizierung der Arbeitnehmer bedeutsamen Beteiligungsrechte bei der betrieblichen Berufsbildung nach den §§ 96 ff. wirksam ausüben kann.

Zu Nummer 63 (§ 97)

Die Beteiligungsrechte des Betriebsrats im Zusammenhang mit Einrichtungen und Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung sollen über die bisherige Regelung, die als Absatz 1 beibehalten wird, verstärkt werden. Während nach geltendem Recht ein Mitbestimmungsrecht nur bei der Durchführung von betrieblichen Maßnahmen der Berufsbildung besteht (vgl. § 98), sieht der neue *Absatz 2* unter bestimmten Voraussetzungen ein Mitbestimmungsrecht auch bei der Einführung von betrieblichen Berufsbildungsmaßnahmen vor (vgl. *Buchstabe b*).

Nach *Absatz 2 Satz 1* kann der Betriebsrat die Einführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung verlangen, wenn folgende Voraussetzungen gegeben sind: Der Arbeitgeber hat technische Anlagen, Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe oder Arbeitsplätze geplant, die zur Folge haben, dass sich die Tätigkeit der betroffenen Arbeitnehmer ändern wird. Die damit verbundenen Änderungen müssen so nachhaltig sein, dass die beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten der betroffenen Arbeitnehmer nicht mehr ausreichen, um ihre Aufgaben noch erfüllen zu können. In die-

sen vom Arbeitgeber veranlassten Fällen eines drohenden Qualifikationsverlustes soll der Betriebsrat nicht nur berechtigt sein, im Nachhinein bei Kündigungen von Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber, die mangels rechtzeitiger Schulung mit der neuen Technik nicht umgehen können, von seinem Widerspruchsrecht nach § 102 Abs. 3 Nr. 4 Gebrauch machen zu können. Er soll vielmehr frühzeitig und dadurch präventiv betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen zugunsten der betroffenen Arbeitnehmer durchsetzen können, um deren Beschäftigung zu sichern. Da der Betriebsrat nach § 90 bereits im Stadium der Planung über die beabsichtigten Maßnahmen zu unterrichten ist, ist er in der Lage, gegenüber dem Arbeitgeber, falls dieser nicht schon im eigenen Interesse mit einer frühzeitigen Schulung der betroffenen Arbeitnehmer einverstanden ist, betriebliche Berufsbildungsmaßnahmen so rechtzeitig durchzusetzen, dass spätestens im Zeitpunkt des Einsatzes z. B. der neuen oder geänderten Techniken das Qualifikationsdefizit der Arbeitnehmer behoben ist. Kommt in diesen Fällen über die Einführung betrieblicher Berufsbildungsmaßnahmen keine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat zustande, so entscheidet die Einigungsstelle, deren Spruch die Einigung der Betriebspartner ersetzt *(Absatz 2 Satz 2 und 3)*. Mit dieser Stärkung der Rechtsstellung des Betriebsrats im Rahmen der betrieblichen Berufsbildung kann er einen wichtigen Beitrag für den Verbleib der Arbeitnehmer im Arbeitsleben leisten und damit die Beschäftigung sichern. Dies entspricht auch der in § 2 des Dritten Buches Sozialgesetzbuch erwähnten Verantwortung von Arbeitgebern und Arbeitnehmern, die berufliche Leistungsfähigkeit zu fördern und den sich ändernden Anforderungen anzupassen.

Zu Nummer 64 (§ 99)

Zu Buchstabe a

Die für das Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen nach § 99 maßgebliche Arbeitnehmergrenzzahl wird nicht wie bisher auf den Betrieb, sondern auf das Unternehmen bezogen.

Mit der Herausnahme von sog. Kleinbetrieben aus der Mitbestimmung des Betriebsrats bei personellen Einzelmaßnahmen sollte der besonderen Interessenlage der Arbeitgeber in kleineren Betrieben Rechnung getragen werden, wo in der Regel noch von einer engen persönlichen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auszugehen ist. Über Fragen der Einstellung und Versetzung sollte der Arbeitgeber noch unbeeinflusst durch den Betriebsrat entscheiden können. In Anbetracht der Tatsache, dass immer mehr Unternehmen dazu übergehen, zu dezentralisieren und kleine, leistungsstarke Organisationseinheiten zu schaffen, um so besser und schneller auf sich verändernde Marktbedingungen im globalen Wettbewerb reagieren zu können, ist eine neue Unternehmensstruktur entstanden. Sie zeichnet sich dadurch aus, dass Unternehmen über eine größere Anzahl von Arbeitnehmern verfügen, diese aber in einer Vielzahl von kleineren Organisationseinheiten einsetzen. Bei einer derartigen Unternehmensstruktur fehlt es trotz der geringen Arbeitnehmerzahl in den jeweiligen Einheiten in aller Regel an einer räumlich bedingten engen persönlichen Zusammenarbeit zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern, die weiterhin den Ausschluss der betrieblichen Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen rechtfertigt. Demnach ist heute die Anknüpfung der Arbeitnehmergrenzzahl an das Unternehmen sachgerecht. Sie entspricht auch den Erwägungen des Bundesverfassungsgerichts zur Kleinbetriebsklausel im Kündigungsschutzgesetz (BVerfGE 97, 169 ff.), wonach die Anwendung dieser Klausel in Unternehmen mit mehreren Betrieben nur dann als verfassungskonform angesehen werden kann, wenn die Schwelle der Arbeitnehmerzahl auf das Unternehmen bezogen wird.

Zu Buchstabe b

Zu Doppelbuchstabe aa

Nach § 99 Abs. 2 Nr. 3 kann der Betriebsrat einer personellen Einzelmaßnahme nach Absatz 1 die Zustimmung verweigern, wenn die durch Tatsachen begründete Besorgnis besteht, dass infolge der personellen Maßnahme im Betrieb beschäftigte Arbeitnehmer gekündigt werden oder sonstige Nachteile erleiden, ohne dass dies aus betrieblichen oder persönlichen Gründen gerechtfertigt ist. Mit der Ergänzung der Nummer 3 soll deutlich gemacht werden, dass als Nachteil im Sinne dieser Vorschrift auch der Fall zu werten ist, wenn der Arbeitgeber eine unbefristete Neueinstellung vornehmen will, ohne dabei gleichgeeignete Bewerber zu berücksichtigen, die im Betrieb befristet beschäftigt sind. Dem Betriebsrat wird ausdrücklich zur Aufgabe gemacht, im Rahmen der Personalpolitik des Arbeitgebers darauf zu achten und hinzuwirken, dass im Betrieb befristet beschäftigte Arbeitnehmer eine Chance erhalten, in ein Dauerarbeitsverhältnis zu wechseln. Damit wird gleichzeitig ein Beitrag zur Beschäftigungssicherung dieser Personengruppe geleistet.

Zu Doppelbuchstabe bb

In Betrieben soll kein Raum für Rassismus und Fremdenfeindlichkeit sein. Deswegen wird dem Betriebsrat ausdrücklich eine Handhabe eingeräumt, wonach er z. B. der Einstellung von Personen widersprechen kann, wenn durch Tatsachen die begründete Besorgnis besteht, dass sie durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen den Betriebsfrieden stören werden.

Zu Nummer 65 (§ 103 Abs. 3)

Die in § 103 Abs. 1 genannten betriebsverfassungsrechtlichen Funktionsträger stehen oft in einem Interessengegensatz zum Arbeitgeber und bedürfen deshalb eines besonderen Schutzes gegen Maßnahmen des Arbeitgebers, durch die Einfluss auf ihre betriebsverfassungsrechtliche Stellung oder unabhängige Amtsführung genommen werden kann. Aus diesem Grund verbietet das geltende Recht grundsätzlich eine ordentliche Kündigung betriebsverfassungsrechtlicher Funktionsträger. Eine außerordentliche Kündigung ist an die vorherige Zustimmung des Betriebsrats oder – wenn dieser die Zustimmung verweigert – an eine vorherige arbeitsgerichtliche Entscheidung gebunden, in der die Rechtmäßigkeit der außerordentlichen Kündigung festgestellt und die Zustimmung des Betriebsrats ersetzt wird.

Eine Einflussnahme auf Stellung und Unabhängigkeit der Amtsführung betriebsverfassungsrechtlicher Funktionsträger kann jedoch auch dadurch erfolgen, dass der Arbeitgeber andere arbeitsrechtliche Maßnahmen ergreift, die ebenfalls dazu führen, dass der Funktionsträger seine betriebs-

verfassungsrechtliche Stellung verliert. Ist nämlich der Arbeitgeber aufgrund des Arbeitsvertrages berechtigt, den Arbeitnehmer betriebsübergreifend einzusetzen, führt die Ausübung dieses Rechts bei einem betriebsverfassungsrechtlichen Funktionsträger zum Verlust seines Amtes, da dieses grundsätzlich an die Zugehörigkeit zum Betrieb gebunden ist.

Es sind deshalb auch in diesen Fällen Regelungen geboten, die einen sachgerechten Ausgleich zwischen den arbeitsvertraglichen Befugnissen des Arbeitgebers einerseits und der Sicherung der Stellung betriebsverfassungsrechtlicher Funktionsträger andererseits gewährleisten. Der neue *Absatz 3* sieht folglich Einschränkungen der Versetzungsbefugnis des Arbeitgebers in den Fällen vor, in denen eine Versetzung den Verlust des betriebsverfassungsrechtlichen Amtes zur Folge hätte. Derartige Versetzungen sollen in Anlehnung an die Regelungen zur außerordentlichen Kündigung an die vorherige Zustimmung des Betriebsrats und im Fall der Zustimmungsverweigerung an eine die Zustimmung ersetzende arbeitsgerichtliche Entscheidung gebunden werden. Im Interesse eines stärkeren Schutzes der betriebsverfassungsrechtlichen Funktionsträger soll das Arbeitsgericht die Zustimmung zur Versetzung dann ersetzen können, wenn diese aus dringenden betrieblichen Gründen gerechtfertigt ist.

Nach *Absatz 3 Satz 1 zweiter Halbsatz* gilt das Erfordernis einer vorherigen Zustimmung zur überbetrieblichen Versetzung nicht, wenn der betroffenen Funktionsträger mit dieser einverstanden ist.

Zu Nummer 66 (§ 104)

Wie bereits zu § 99 Abs. 2 Nr. 6 ausgeführt (vgl. zu Nr. 64 Buchstabe b Doppelbuchstabe bb) ist in Betrieben kein Raum für Rassismus und Fremdenfeindlichkeit. Daher wird auch in § 104 ausdrücklich hervorgehoben, dass der Betriebsrat ein Antragsrecht auf Entfernung eines Arbeitnehmers aus dem Betrieb hat, wenn dieser durch rassistische oder fremdenfeindliche Betätigungen den Betriebsfrieden ernstlich stört.

Zu Nummer 67 (§ 106 Abs. 3)

Die Regelung legt fest, dass zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten, über die der Unternehmer den Wirtschaftsausschuss zu unterrichten und die er mit ihm zu beraten hat, auch Fragen des betrieblichen Umweltschutzes gehören. Die Zuständigkeit des Wirtschaftsausschusses ergibt sich aus der Tatsache, dass heute der Umweltschutz für Unternehmen ein bedeutsamer betriebswirtschaftlicher Faktor ist. Dabei ist nicht nur an die Kosten für bereits verwirklichte oder geplante Maßnahmen im Rahmen des Umweltschutzes zu denken; vor allem sind die Auswirkungen auf die wirtschaftliche Situation des Unternehmens und damit auch auf die dortigen Arbeitsplätze zu berücksichtigen.

Zu Nummer 68 (§ 108 Abs. 2)

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Aufhebung des Satzes 2 in § 80 Abs. 3 und dessen Neuregelung in § 80 Abs. 4 (vgl. Nr. 54 Buchstabe c und d).

Zu Nummer 69 (§ 109)

Es handelt sich um eine Folgeänderung. Die in § 80 Abs. 3 Satz 2 in Bezug genommene Geheimhaltungspflicht des Sachverständigen ist jetzt in § 80 Abs. 4 geregelt (vgl. Nr. 54 Buchstabe c und d).

Zu Nummer 70 (§ 111)

Zu Buchstabe a

Das Beteiligungsrecht des Betriebsrats bei Betriebsänderungen im Sinne des § 111 besteht künftig in Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig Arbeitnehmern. Die Bezugnahme der Arbeitnehmergrenzzahl auf den Betrieb wird aufgegeben.

Es wird zunehmend als Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz des Artikel 3 Abs. 1 des Grundgesetzes angesehen, dass Kleinbetriebe auch in größeren Unternehmen von der Mitbestimmung nach den §§ 111 ff. BetrVG ausgeschlossen sind. So hat bereits das Bundesverfassungsgericht in seinem Urteil zur Kleinbetriebsklausel im Kündigungsschutzgesetz entschieden, dass die Anwendung der Kleinbetriebsklausel in Unternehmen mit mehreren Betrieben nur dann als verfassungskonform angesehen werden kann, wenn die Schwelle der Arbeitnehmerzahl auf das Unternehmen bezogen wird (BVerfGE 97, 169 ff.). Diese Grundentscheidung ist auch bei dem Beteiligungsrecht des Betriebsrats nach den §§ 111 ff. BetrVG zu berücksichtigen. Die dort genannte Arbeitnehmergrenzzahl ist deshalb anstatt wie bisher auf den Betrieb auf das Unternehmen zu beziehen. Auf diese Weise wird sichergestellt, dass der Schutzzweck der Norm, kleinere Unternehmen vor zu starker finanzieller Belastung durch Sozialpläne zu schützen, auch tatsächlich nur diesen Unternehmen zugute kommt. Allein entscheidend ist die Gesamtzahl der Arbeitnehmer des Unternehmens, unabhängig davon, ob die Arbeitnehmer in einer oder mehreren Betriebseinheiten eingesetzt werden. Denn die Frage der wirtschaftlichen Belastbarkeit eines Unternehmens ist nicht von der organisatorischen Gliederung des Unternehmens in einzelne Betriebseinheiten abhängig. Dementsprechend hat schon das Bundesarbeitsgericht unter Hinweis auf die o. g. Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts in einem Fall, in dem eine wirtschaftliche Maßnahme betriebsübergreifend mehrere Betriebe erfasst und damit in die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats fällt, entschieden, dass für die Berechnung des Schwellenwerts in § 111 auf die Zahl der Arbeitnehmer des Unternehmens und nicht auf die der jeweils betroffenen Betriebe abzustellen ist (BAG in Arbeitsrechtliche Praxis Nr. 47 zu § 111 BetrVG 1972).

An den Tatbestandsvoraussetzungen für das Vorliegen einer konkreten Betriebsänderung ändert sich dadurch nichts. Die Beurteilung bleibt unverändert betriebsbezogen.

Zu Buchstabe b

Unternehmensumstrukturierungen erfolgen aus Wettbewerbsgründen im Zeitalter der Globalisierung immer häufiger und sind mittels neuer Informations- und Kommunikationstechniken schneller zu planen und umzusetzen. Da es dabei oft um hochkomplizierte Fragestellungen geht, kann der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte in der Regel nicht ohne fremden Sachverstand wirksam ausüben. Damit er die-

sen schnellstmöglich zur Verfügung hat, erhält der Betriebsrat in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern das Recht, abweichend von dem zeitaufwendigeren Verfahren bei der Hinzuziehung von Sachverständigen nach § 80 Abs. 3, im Fall der Betriebsänderung einen Berater auch ohne vorherige Vereinbarung mit dem Arbeitgeber hinzuziehen zu können. Damit wird der Betriebsrat in die Lage versetzt, die Auswirkungen einer geplanten Betriebsänderung rasch zu erfassen und in kurzer Zeit mit Hilfe eines externen Sachverstands fundierte Alternativvorschläge vor allem für eine Beschäftigungssicherung so rechtzeitig zu erarbeiten, dass er auf die Entscheidung des Arbeitgebers noch Einfluss nehmen kann. Diese Sonderregelung für ein unbürokratisches Hinzuziehen von externem Sachverstand ist auf Betriebsänderungen beschränkt, da gerade diese in der Regel mit einem erheblichen Personalabbau verbunden sind oder andere wesentliche Nachteile für die Arbeitnehmer nach sich ziehen und ein schnelles Reagieren erforderlich machen. Ohne die Möglichkeit, schnell und kompetent auf geplante Betriebsänderungen reagieren zu können, kann der Betriebsrat gerade in Krisensituationen den ihm erteilten Auftrag, die Beschäftigung zu sichern und zu fördern (vgl. Nr. 54 Buchstabe a Doppelbuchstabe dd), nicht erfüllen. Insgesamt trägt diese Regelung dem grundlegenden Interesse beider Betriebspartner an einer Beschleunigung des Verfahrens Rechnung. Die Regelung gilt allerdings wegen ihrer Kostenrelevanz nur in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern.

Zu Nummer 71 (§ 112 Abs. 5)

Ein wesentliches Ziel der Reform ist, der Beschäftigungssicherung in der Betriebsverfassung mehr Gewicht zu verleihen (vgl. Allgemeiner Teil der Begründung A.III.5). Daher soll auch im Bereich der Betriebsänderungen (§§ 111 ff.) das Ziel der Beschäftigungssicherung deutlicher hervorgehoben werden.

Bisher wird in Sozialplänen der oftmals mit einer Betriebsänderung verbundene Verlust des Arbeitsplatzes in der Regel mit der Zahlung von Abfindungen kompensiert, anstatt die Sozialplanmittel für Maßnahmen einzusetzen, die den von einer Betriebsänderung betroffenen Arbeitnehmern nach Möglichkeit zu einer Anschlussbeschäftigung verhelfen.

Dies soll geändert werden. Die Sozialplanmittel sollen künftig verstärkt auch zur Schaffung neuer Beschäftigungsperspektiven für die vom Verlust des Arbeitsplatzes bedrohten Arbeitnehmer eingesetzt werden. Die Praxis hat hier bereits unter dem Stichwort „Transfer-Sozialplan“ einen beachtenswerten Beitrag zur Fortentwicklung des Sozialplans geleistet.

Mit der Regelung in *Nummer 2a* sollen die nach dem Dritten Buch Sozialgesetzbuch (SGB III) zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit vorgesehenen Instrumentarien stärker mit den Möglichkeiten eines Sozialplans zum Ausgleich oder Milderung der mit der Betriebsänderung verbundenen Nachteile verknüpft werden. Danach hat die Einigungsstelle bei ihrer Entscheidung über die Aufstellung eines Sozialplans insbesondere die im Dritten Buch Sozialgesetzbuch vorgesehenen Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit zu berücksichtigen. Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass der Sozialplan nicht mehr wie bisher meistens als reines Abfindungsinstrument, sondern vorrangig als Mittel für die Schaffung neuer Beschäftigungsperspektiven genutzt werden soll. In diesem Zusammenhang stehen der Einigungsstelle, aber auch den Betriebspartnern, eine Vielzahl von Möglichkeiten zur Verfügung, die von der inner- oder außerbetrieblichen Qualifizierung, der Förderung der Anschlusstätigkeit bei einem anderen Arbeitgeber bis hin zu Leistungen, die der Vorbereitung einer selbständigen Existenz des Arbeitnehmers dienen, reichen. So können im Sozialplan, je nach Besonderheit der jeweils betroffenen Arbeitnehmer, maßgeschneiderte Lösungen zum Ausgleich oder zur Milderung des drohenden Verlusts des Arbeitsplatzes gefunden werden. Dabei können die im Sozialplan vorgesehenen Maßnahmen bei Vorliegen der Voraussetzungen der §§ 254 ff. SGB III auch mit Zuschüssen der Arbeitsverwaltung gefördert werden.

Zu Nummer 72 (§ 112a)

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Einfügung des neuen Satzes 2 in § 111 (vgl. Nr. 70 Buchstabe b).

Zu Nummer 73 (§ 114 Abs. 6)

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Aufgabe des Gruppenprinzips (vgl. Nr. 6).

Zu Nummer 74 (§ 115)

Zu Buchstabe a

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Aufgabe des Gruppenprinzips (vgl. Nr. 6).

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine notwendige Folgeänderung aufgrund der Neuregelung des § 17 (vgl. Nr. 15). Die Bestellung des Wahlvorstands ist inhaltlich unverändert geblieben.

Zu Buchstabe c

Es handelt sich um eine notwendige Folgeänderung. Die §§ 21a und 21b finden wegen der fehlenden Zuständigkeit der Bordvertretung für die Fälle der §§ 111 ff. keine Anwendung. Hierfür ist ausschließlich der Seebetriebsrat zuständig (§ 116 Abs. 6 Nr. 1c).

Zu Nummer 75 (§ 116 Abs. 2)

Zu Buchstabe a

In Anknüpfung an die Regelungen in Nummer 8 (§ 9) und Nummer 43 (§ 62) wird auch in § 116 die für die Bestimmung der Größe des Seebetriebsrats maßgebliche Zahl der wahlberechtigten Besatzungsmitglieder gesenkt.

Zu Buchstabe b

Die bisherige Regelung in *Nummer 4* ist mit der Aufgabe des Gruppenprinzips (vgl. Nr. 6) gegenstandslos geworden. Deshalb ist in diese Nummer inhaltlich die bisherige Nummer 5 über die Voraussetzungen eines gültigen Wahlvorschlags unter Berücksichtigung der Aufgabe des Gruppenprinzips und der Regelung in § 14 Abs. 4 übernommen worden.

Zu Buchstabe c

In *Nummer 5* wird klargestellt, dass das vereinfachte Wahlverfahren nach § 14a, wonach der Betriebsrat in einer Wahlversammlung gewählt werden kann, wegen der Besonderheit der Seeschifffahrt keine Anwendung bei der Wahl des Seebetriebsrats findet.

Zu Buchstabe d

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Neuregelung des § 17 (vgl. Nr. 15). Um auch in den Seebetrieben ohne Seebetriebsrat die Bestellung des Wahlvorstands zu erleichtern, hat der Gesamtbetriebsrat oder, falls ein solcher nicht besteht, der Konzernbetriebsrat den Wahlvorstand zu bestellen. Kommt einer von ihnen seiner Verpflichtung zur Bestellung des Wahlvorstands nicht nach oder besteht kein Gesamt- oder Konzernbetriebsrat, wird der Wahlvorstand wie bisher gemeinsam vom Arbeitgeber und den im Seebetrieb vertretenen Gewerkschaften bestellt. Im Übrigen ist das Bestellungsverfahren unverändert.

Zu Nummer 76 (§ 117 Abs. 2)

Es handelt sich um eine Folgeänderung aufgrund der Neufassung des § 3 (vgl. Nr. 3).

Zu Nummer 77 (§ 119)

Es handelt sich um Folgeänderungen aufgrund der Neufassung des § 3 (vgl. Nr. 3).

Zu Nummer 78 (§ 120 Abs. 1)

Der Berater, der vom Betriebsrat im Rahmen einer Betriebsänderung hinzugezogen worden ist, und die Auskunftsperson, die dem Betriebsrat nach § 80 Abs. 2 Satz 3 zur Verfügung gestellt worden ist, unterliegen der Verschwiegenheitspflicht des § 79 (vgl. Nr. 70 Buchstabe b und Nr. 54 Buchstabe d). Deshalb ist es ebenso wie bei den übrigen in § 120 Abs. 1 genannten Personen auch bei ihnen geboten, eine Verletzung der Verschwiegenheitspflicht unter Strafe zu stellen.

Zu Nummer 79 (§ 121 Abs. 1)

Die Ergänzung der Angabe „§ 92 Abs. 1 Satz 1“ um den Zusatz „Absatz 3 in Verbindung mit Abs. 1 Satz 1“ ist eine notwendige Folgeänderung aufgrund der Ergänzung des § 92 (vgl. Nr. 59).

Zu Nummer 80 (§ 125 Abs. 3)

Mit dieser Vorschrift wird für alle im Zeitpunkt des Inkrafttretens des Reformgesetzes bestehenden Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Bordvertretungen und Seebetriebsräte, die Amtszeit einheitlich bis zum … verlängert. Damit wird sichergestellt, dass für die jeweiligen Interessenvertretungen ausreichend Vorbereitungszeit besteht, um die anstehenden regelmäßigen Wahlen nach § 13 anhand der neuen Regelungen dieses Gesetzes und der Wahlordnungen durchführen zu können.

Die Rechte und Pflichten der Interessenvertretungen richten sich nach Inkrafttreten des Reformgesetzes nach den Vorschriften dieses Gesetzes.

Zu Nummer 81 (§ 126 Nr. 5a)

Mit der Aufnahme der neuen *Nummer 5a* wird festgelegt, dass die zu erlassenden Wahlordnungen auch Regelungen über die Frage der Verteilung der Sitze im Betriebsrat, in der Bordvertretung, im Seebetriebsrat sowie in der Jugend- und Auszubildendenvertretung, auch soweit sie nicht gemäß § 15 Abs. 2 (vgl. Nr. 13) und § 62 Abs. 3 (vgl. Nr. 43 Buchstabe b) besetzt werden können, vorzusehen hat.

Die Wahl findet als gemeinsame Wahl statt. Soweit die Geschlechter in den genannten Gremien entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein müssen, ist damit jedoch keine Zwangskandidatur verbunden. Dementsprechend wird die Wahlordnung keine Vorgaben für die nach den §§ 14, 14a zu machenden Wahlvorschläge vorsehen mit der Folge, dass reine Frauenlisten, reine Männerlisten sowie gemischte Listen mit Frauen und Männern zulässig sind. Dies entspricht schon heute geltendem Recht bei der gemeinsamen Wahl von Arbeitern und Angestellten, die ebenfalls im Betriebsrat entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis vertreten sein müssen. Für den Fall, dass ein Geschlecht nicht genügend wählbare Arbeitnehmer hat oder sich nicht genügend Arbeitnehmer eines Geschlechts zur Übernahme des Betriebsratsamtes bereit erklären, ist in der Wahlordnung vorzusehen, dass die dadurch nicht gemäß § 15 Abs. 2 bzw. § 62 Abs. 3 zu besetzenden Betriebsratssitze auf das andere Geschlecht übergehen. Damit wird sichergestellt, dass der in § 9 vorgegebenen Größe des Betriebsrats auch dann entsprochen werden kann, wenn ein Geschlecht die ihm grundsätzlich zustehenden Betriebsratssitze nicht besetzen kann. Auch dies entspricht bereits geltendem Recht in der Wahlordnung betreffend die Gruppen Arbeiter und Angestellte.

Zu Artikel 2 (Änderung des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes)

Mit der Entscheidung des Gesetzgebers, den Leiharbeitnehmern das aktive Wahlrecht zum Betriebsrat auch im Entleiherbetrieb zu gewähren (vgl. Artikel 1 Nr. 7), ist der bisherige Ausschluss dieses Wahlrechts in § 14 Abs. 2 Satz 1 des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes aufzuheben.

Zu Artikel 3 (Änderung des Umwandlungsgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 321)

Mit der Schaffung eines allgemein gültigen Übergangsmandats in § 21a des Betriebsverfassungsgesetzes (Artikel 1 Nr. 18) wird die Regelung des Übergangsmandats in § 321 UmwG gegenstandslos, da der neue § 21a auch die Fälle erfasst, die im Zusammenhang mit einer Umwandlung nach dem Umwandlungsgesetz ein Übergangsmandat des Betriebsrats begründen (vgl. § 21a Abs. 3 des Betriebsverfassungsgesetzes).

Zu Nummer 2 (§ 322 Abs. 1)

Die Aufhebung des § 322 Abs. 1 ist eine Folgeänderung aufgrund der Vorschrift des § 1 Abs. 2 Nr. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes (vgl. Artikel 1 Nr. 2 Buchstabe c). Dort wird der Vermutungstatbestand für das Vorliegen eines gemeinsamen Betriebes im Fall der Spaltung von Unterneh-

men generell für die Einzel- und Gesamtrechtsnachfolge geregelt. Die Regelung in § 322 Abs. 1 wird damit gegenstandslos.

Zu Artikel 4 (Änderung des Dritten Buches Sozialgesetzbuch)

In § 256 Abs. 2 soll ergänzend zu dem Antragsrecht des Unternehmers auf Vorabentscheidung durch das Landesarbeitsamt ein Antragsrecht der Einigungsstelle nach § 112 des Betriebsverfassungsgesetzes aufgenommen werden.

Die Einigungsstelle hat über die Aufstellung des Sozialplans verbindlich zu entscheiden, wenn zwischen Unternehmer und Betriebsrat keine Einigung über den Sozialplan zustande kommt (§ 112 Abs. 4 des Betriebsverfassungsgesetzes). Dabei hat sie aufgrund der in § 112 Abs. 5 Nr. 2a des Betriebsverfassungsgesetzes (vgl. Artikel 1 Nr. 71) neu aufgenommenen Regelung bei ihrer Entscheidung über den Sozialplan insbesondere die im Dritten Buch des Sozialgesetzbuches (SGB III) vorgesehenen Förderungsmöglichkeiten zur Vermeidung von Arbeitslosigkeit zu berücksichtigen. Beabsichtigt die Einigungsstelle, im Sozialplan die Fördermöglichkeit durch Sozialplanzuschüsse nach den §§ 254 ff. SGB III zu nutzen, muss sie daher, wenn der Unternehmer sich einer Einigung über den Sozialplan verweigert, selbst die Möglichkeit haben, beim Landesarbeitsamt eine Vorabentscheidung nach § 256 Abs. 2 SGB III beantragen zu können. Denn nur dann ist es ihr möglich, bereits im Vorfeld klären zu lassen, ob eine in Aussicht genommene Maßnahme überhaupt förderungsfähig ist, um so ausreichende Planungssicherheit für das Sozialplanverfahren zu erhalten.

Zu Artikel 5 (Änderung des Deutsche Bahn Gründungsgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 19)

Zu Buchstabe a

Die Aufhebung der Absätze 2 bis 4 ist eine Folgeänderung der Aufgabe des Gruppenprinzips im Betriebsverfassungsgesetz und in der Unternehmensmitbestimmung (vgl. Artikel 1 Nr. 6, Artikel 12 Nr. 2).

Zu Buchstabe b

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Aufhebung der Absätze 2 bis 4.

Zu Nummer 2 (§ 20)

Die Aufhebung des § 20 ist eine Folgeänderung aufgrund der Schaffung eines allgemein gültigen Übergangsmandats des Betriebsrats in § 21a des Betriebsverfassungsgesetzes (vgl. Artikel 1 Nr. 18), das auch in den Bahnunternehmen uneingeschränkt Anwendung findet.

Zu Artikel 6 (Änderung des Postpersonalrechtsgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 24 Abs. 2)

Mit der Aufgabe des Gruppenprinzips im Betriebsverfassungsgesetz (vgl. Artikel 1 Nr. 6) ist die Zuordnung der Beamten entsprechend ihrer jeweiligen Beschäftigung zu den Gruppen der Arbeiter und Angestellten gegenstandslos geworden. Dass die bei den Postunternehmen beschäftigten Beamten auch leitende Angestellte im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sein können, auf die die Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes grundsätzlich keine Anwendung finden, wird durch die Neufassung des Satzes 2 klargestellt.

Zu Nummer 2 (§ 26)

Mit der Aufgabe des Gruppenprinzips im Betriebsverfassungsgesetz (vgl. Artikel 1 Nr. 6) ist die Zuordnung der Beamten entsprechend ihrer jeweiligen Beschäftigung zu den Gruppen der Arbeiter und Angestellten gegenstandslos geworden. Die Vorschriften über die Wahl und Zusammensetzung des Betriebsrats sowie über seine Ersatzmitglieder müssen insoweit neu gefasst werden. Grundsätzlich bestimmt sich die Wahl und die Zusammensetzung des Betriebsrats nach den Vorschriften des Betriebsverfassungsgesetzes. Wegen der Besonderheit im Postpersonalrechtsgesetz, das den Beamten in beamtenspezifischen Angelegenheiten grundsätzlich ein eigenes Beschlussfassungsrecht einräumt (§ 28), sind entsprechend dem geltenden Recht auch weiterhin besondere Maßgaben erforderlich, um sicherzustellen, dass Beamte grundsätzlich im Betriebsrat vertreten sind.

Zu den einzelnen Nummern

Nummer 1 bestimmt, dass die Beamten abweichend vom Betriebsverfassungsgesetz bei der Wahl zum Betriebsrat eine eigene Gruppe bilden; hierzu gehören nicht die beurlaubten Beamten, die bereits in einem unmittelbaren Arbeitsverhältnis zu den Aktiengesellschaften stehen und daher Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sind. Diese Regelung ist jedoch nicht zwingend; die Beamten können – wie bisher – auf die Bildung einer eigenen Wählergruppe mit Stimmenmehrheit verzichten.

Nummer 2 stellt sicher, dass die Beamten, wenn sie eine eigene Wählergruppe bilden, entsprechend ihrem zahlenmäßigen Verhältnis im Betriebsrat vertreten sind.

Nummer 3 legt fest, dass der Betriebsrat abweichend von § 14 des Betriebsverfassungsgesetzes grundsätzlich in Gruppenwahl, d. h. getrennt nach den Gruppen der Arbeitnehmer und der Beamten, gewählt wird. Die wahlberechtigten Angehörigen können jedoch vor der Wahl in getrennten, geheimen Abstimmungen die gemeinsame Wahl beschließen. Ist der Betriebsrat im vereinfachten Wahlverfahren nach § 14a des Betriebsverfassungsgesetzes zu wählen, findet zur Vereinfachung der Durchführung der Wahl generell die gemeinsame Wahl statt.

Nummer 4 ergänzt § 14 Abs. 2 des Betriebsverfassungsgesetzes um den Fall, dass, wenn einer Gruppe im Betriebsrat nur ein Vertreter zusteht, dieser dann nach den Grundsätzen der Mehrheitswahl gewählt wird. Dies entspricht inhaltlich dem bisherigen § 14 Abs. 4 zweiter Halbsatz des Betriebsverfassungsgesetzes, der mit der Aufgabe des Gruppenprinzips in der Betriebsverfassung entfallen ist.

Nummer 5 bestimmt, dass im Fall der Gruppenwahl zur Unterzeichnung von Wahlvorschlägen der Gruppen nur die wahlberechtigten Angehörigen der jeweiligen Gruppe berechtigt sind. Das erforderliche Unterschriftenquorum rich-

tet sich nach § 14 Abs. 4 des Betriebsverfassungsgesetzes bezogen auf die wahlberechtigten Gruppenangehörigen.

Mit *Nummer 6* soll wie bisher sichergestellt werden, dass in Betrieben, in denen Beamte beschäftigt sind, dem Wahlvorstand ein Beamter angehört. Dies gilt unabhängig davon, ob die Beamten bei der Wahl eine eigene Wählergruppe bilden.

Nach *Nummer 7* bestimmt sich das Nachrücken von Ersatzmitgliedern im Fall der gemeinsamen Wahl nach § 25 des Betriebsverfassungsgesetzes unter Berücksichtigung der Grundsätze der Nummer 2. Damit wird sichergestellt, dass im Falle des Ausscheidens z. B. eines Vertreters der Beamten aus dem Betriebsrat auch nur wieder ein Beamter als Ersatzmitglied nachrückt.

Zu Nummer 3 (§ 27)

Die Vorschrift ist mit Aufgabe des Gruppenprinzips im Betriebsverfassungsgesetz (vgl. Artikel 1 Nr. 6) und der damit entfallenen Zuordnung der Beamten zu den Gruppen der Arbeiter und Angestellten gegenstandslos geworden.

Zu Artikel 7 (Änderung des Kündigungsschutzgesetzes)

Zu Nummer 1 (§ 15 Abs. 3a)

§ 15 Abs. 1 und Abs. 3 enthält besondere Kündigungsschutzregelungen für bestimmte Personengruppen im Rahmen der Betriebsverfassung. Absatz 1 regelt den besonderen Kündigungsschutz von Mitgliedern eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung, einer Bordvertretung oder eines Seebetriebsrats und Absatz 3 den besonderen Kündigungsschutz von Mitgliedern eines Wahlvorstands sowie eines Wahlbewerbers. Damit soll die Wahl der Betriebsverfassungsorgane und die Kontinuität ihrer Arbeit gesichert werden. Zur Sicherung der Wahl der Betriebsverfassungsorgane gehört aber auch, dass in betriebsratslosen Betrieben oder in Betrieben, in denen der Betriebsrat zur Bestellung des Wahlvorstandes nicht tätig wird, einzelne Arbeitnehmer die Initiative ergreifen können, um eine Betriebsratswahl durchzuführen. Die zur Wahl des Wahlvorstands einladenden Arbeitnehmer sowie die zur Bestellung eines Wahlvorstands beim Arbeitsgericht antragstellenden Arbeitnehmer sind im Hinblick auf mögliche Interessenkonflikte mit dem Arbeitgeber für die Zeit der Wahl in ähnlicher Weise schutzbedürftig wie die Mitglieder des Wahlvorstands und die Wahlbewerber. Deshalb erhalten sie ebenfalls einen besonderen Kündigungsschutz. Er soll dazu beitragen, dass künftig eher Arbeitnehmer bereit sind, insbesondere in betriebsratslosen Betrieben die Initiative für die Wahl von Betriebsräten zu ergreifen.

Der besondere Kündigungsschutz besteht ab dem Zeitpunkt der Einladung oder Antragstellung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses, es sei denn, dass Tatsachen vorliegen, die den Arbeitgeber zur Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist berechtigen. Dieser Kündigungsschutz gilt für die ersten drei in der Einladung oder Antragstellung aufgeführten Arbeitnehmer. Damit wird der Kündigungsschutz auf die erforderliche Mindestzahl der einladenden bzw. antragstellenden Arbeitnehmer begrenzt.

Kommt es nicht zur Wahl eines Betriebsrats, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung, einer Bordvertretung oder eines Seebetriebsrats, besteht der Kündigungsschutz drei Monate ab dem Zeitpunkt der Einladung bzw. Antragstellung.

Zu Nummer 2 (§ 16)

Es handelt sich um eine redaktionelle Folgeänderung aufgrund der Einfügung des neuen Absatzes 3a in § 15 (vgl. Nr. 1).

Zu Artikel 8 (Änderung des Montan-Mitbestimmungsgesetzes)

Vorbemerkung

Die betriebsverfassungsrechtlichen Grundstrukturen (z. B. Betriebsbegriff, betriebsverfassungsrechtlicher Arbeitnehmerbegriff) sind Grundlage für das Recht der Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Unternehmen. Die Reform des Betriebsverfassungsgesetzes hat daher über die betriebliche Ebene hinaus auch unmittelbare Auswirkungen auf die Unternehmensmitbestimmung. Dies gilt insbesondere für die Trennung der Arbeitnehmer in die Gruppe der Arbeiter und die Gruppe der Angestellten. Dieses Gruppenprinzip prägt in der Unternehmensmitbestimmung die unterschiedlichen und komplizierten Verfahren für die Wahlen der Arbeitnehmervertreter in das Aufsichtsorgan der Unternehmen und spiegelt sich bei der Besetzung der Aufsichtsratsmandate für die Arbeitnehmer durch entsprechende Sitzgarantien der einzelnen Arbeitnehmergruppen wider.

Ebenso wie im Betriebsverfassungsrecht fehlt es heute auch in der Unternehmensmitbestimmung an einer sachlichen Begründung für eine Differenzierung nach Arbeitern und Angestellten. Dieses Gruppenprinzip wird deshalb aufgegeben. Damit werden die Wahlen der Arbeitnehmervertreter in das Aufsichtsorgan der Unternehmen erheblich vereinfacht und anwenderfreundlicher gestaltet.

Durch die Übertragung der für die Unternehmensmitbestimmung maßgeblichen betriebsverfassungsrechtlichen Neuregelungen wird sichergestellt, dass sich das Recht der Mitbestimmung der Arbeitnehmer im Unternehmen wie nach bisherigem Recht an den betrieblichen Strukturen orientiert.

Für das Montan-Mitbestimmungsgesetz bedeutet dies Folgendes:

Zu Nummer 1 (§ 6)

Nach § 4 Abs. 1 Satz 1 Buchstabe b sind vier Arbeitnehmervertreter sowie ein weiteres Mitglied auf Vorschlag der Betriebsräte in den Aufsichtsrat zu wählen. Zur Aufstellung dieser Vorschläge bilden nach bisherigem Recht die Arbeitermitglieder und die Angestelltenmitglieder der Betriebsräte je einen Wahlkörper, der in geheimer Wahl das auf ihn entfallende Mitglied wählt. Nach Aufgabe des Gruppenprinzips entfällt die Aufteilung des Betriebsrats in zwei Wahlkörper, so dass künftig alle Betriebsratsmitglieder die vier Vertreter der Arbeitnehmer und das weitere Mitglied gemeinsam wählen.

Zu Nummer 2 (§ 9)

Die Änderungen in *§ 9* beruhen auf der Aufgabe des Gruppenprinzips.

Zu Artikel 9 (Änderung des Betriebsverfassungsgesetzes 1952)

Zu Nummer 1 (§ 76)

Die Änderungen des § 76 Abs. 2 beruhen im Wesentlichen auf der Aufgabe des Gruppenprinzips von Arbeitern und Angestellten *(Buchstabe b)*. Die Verweisungen auf § 78 des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 und auf § 7 des Betriebsverfassungsgesetzes 1972 *(Buchstabe c und a)* sind redaktioneller Art. Zugleich wird damit geregelt, dass – ebenso wie in der Betriebsverfassung – die zur Arbeitsleistung überlassenen Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers für die Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat aktiv wahlberechtigt sind, wenn sie länger als drei Monate im Betrieb eingesetzt werden. Das passive Wahlrecht steht ihnen wie nach bisherigem Recht (vgl. Absatz 2 Satz 2) nicht zu. Somit entspricht diese Bestimmung der Neuregelung in der Betriebsverfassung (vgl. Artikel 1 Nr. 7, Artikel 2).

Zu Nummer 2 (§ 87a)

Der neu angefügte *§ 87a* regelt die Anwendbarkeit der nach § 87 erlassenen Rechtsverordnung über das Wahlverfahren für die Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer. Da sich diese Rechtsverordnung auf die bisherigen Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes 1952 bezieht, ist sie nun nicht mehr in allen Punkten mit der gesetzlichen Neuregelung kompatibel. Deshalb bestimmt die Übergangsregelung in *§ 87a,* dass bis zum Erlass einer neuen Rechtsverordnung die bisherigen Regelungen entsprechend anzuwenden sind auf alle Wahlen von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer, die nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eingeleitet werden. Für Wahlverfahren, die bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes abgeschlossen worden sind, gilt das bisherige Recht ebenso wie für die Verfahren, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes eingeleitet, aber erst nach Inkrafttreten des Gesetzes beendet werden.

Zu Artikel 10 (Änderung des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes)

Die aufgrund der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes erforderlichen Anpassungen des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes basieren im Wesentlichen auf der Aufgabe des Gruppenprinzips von Arbeitern und Angestellten (vgl. Artikel 1 Nr. 6).

Zu Nummer 1 (§ 5)

Durch den Verweis auf die in § 5 Abs. 1 des Betriebsverfassungsgesetzes bezeichneten Personen wird klargestellt, dass der betriebsverfassungsrechtliche Arbeitnehmerbegriff auch für das Mitbestimmungsergänzungsgesetz gilt. Der neu eingefügte *Absatz 6* verdeutlicht, dass der Betriebsbegriff ebenfalls dem Betriebsverfassungsrecht folgt. *Absatz 6 Satz 2* greift die bisherige Regelung des § 8 Abs. 1 Satz 2 über Nebenbetriebe und Betriebsteile auf und passt sie der Neuregelung des § 4 des Betriebsverfassungsgesetzes (Betriebsteile und Kleinstbetriebe – vgl. Artikel 1 Nr. 4) an.

Zu Nummer 2 (§ 8)

Erfolgt die Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat durch Delegierte, so wählen nach bisherigem Recht in jedem Betrieb des Konzerns die Arbeiter die Delegierten der Arbeiter und die Angestellten die Delegierten der Angestellten entweder in getrennter oder nach geheimer Abstimmung in gemeinsamer Wahl. Beschlüsse zur Durchführung der gemeinsamen Wahl setzen wiederum ein aufwendiges Antragsverfahren voraus. Durch die Aufgabe des Gruppenprinzips wählen die Arbeitnehmer in jedem Betrieb des Konzerns nunmehr die Delegierten stets in gemeinsamer Wahl *(Absatz 1 und 2)*. Auch bei den gewählten Delegierten wird nicht mehr nach Delegierten der Arbeiter und Delegierten der Angestellten differenziert. Damit wird das Wahlverfahren für die Wahl der Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat erheblich vereinfacht.

Die Änderungen in den *Absätzen 2 und 3* über die Wahlberechtigung der Arbeitnehmer für die Wahl von Delegierten ergänzt das bisherige Recht um die Neuregelung des § 7 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes (vgl. Artikel 1 Nr. 7 Buchstabe c). Hiernach sind auch die zur Arbeitsleistung überlassenen Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers aktiv wahlberechtigt, wenn sie länger als drei Monate im Konzern eingesetzt werden. Durch die entsprechende Anwendung dieser Regelung wird deutlich, dass nicht auf den Einsatz des Arbeitnehmers in einem Betrieb, sondern auf seinen Einsatz im Konzern abgestellt wird. Das passive Wahlrecht steht den Leiharbeitnehmern im Einklang mit der Neuregelung in der Betriebsverfassung (vgl. Artikel 1 Nr. 7, Artikel 2) nicht zu. Dies folgt aus *Absatz 3*, der die Leiharbeitnehmer nach § 7 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes nicht mit einbezieht.

Die Änderung in *Absatz 4* beruht auf der Aufgabe des Gruppenprinzips.

Zu Nummer 3 (§ 9)

Die Änderungen in *§ 9* beruhen auf der Aufgabe des Gruppenprinzips. Nach *Absatz 1 Satz 2* wird die stufenförmige Verminderung der Delegiertenanzahl nicht mehr gruppenbezogen vorgenommen. Dies führt dazu, dass die Reduzierungsklausel (30, 90, 150 Delegierte) in den Betrieben schneller erreicht werden kann. Hierdurch kann es im Vergleich zum geltenden Recht leichter zu Mehrfachmandaten der Delegierten und damit zu einer erwünschten Verkleinerung der Delegiertenversammlung kommen. Der neu gefasste *Absatz 2* entspricht der bisherigen Regelung in den Absätzen 3 und 4.

Zu Nummer 4 (§ 10)

Aufgrund der Aufgabe des Gruppenprinzips bezieht sich das Quorum zur Unterzeichnung eines Wahlvorschlags für Delegierte von einem Zehntel oder 100 künftig auf die wahlberechtigten Arbeitnehmer des Betriebs.

Zu Nummer 5 (§ 10c)

Die Streichung der bisherigen Absätze 2 und 3 beruht auf der Aufgabe des Gruppenprinzips. Der neu gefasste *Absatz 2* differenziert nicht mehr nach Arbeitern und Angestellten, sondern regelt, dass jeder Wahlvorschlag von einem Fünftel oder 100 der wahlberechtigten Arbeitnehmer des Konzerns unterzeichnet sein muss. Der neu gefasste *Absatz 3* greift den Regelungsinhalt des bisherigen Absatzes 5 auf.

Zu Nummer 6 (§ 10d)

Die Streichung in *Absatz 1* berücksichtigt, dass es aufgrund der Aufgabe des Gruppenprinzips keine Differenzierung nach getrennter oder gemeinsamer Wahl mehr gibt.

Zu Nummer 7 (§ 10e)

Die Streichung des *Absatzes 1 Satz 2* beruht auf der Aufgabe des Gruppenprinzips.

Zu Nummer 8 (§ 10g)

Auch bei der unmittelbaren Wahl der Aufsichtsratsmitglieder der Arbeitnehmer wird künftig nicht mehr zwischen Arbeitern und Angestellten differenziert. Der Verweis auf § 7 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes (vgl. Artikel 1 Nr. 7) verdeutlicht, dass die zur Arbeitsleistung überlassenen Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers aktiv wahlberechtigt sind, wenn sie länger als drei Monate im Konzern eingesetzt werden. Das passive Wahlrecht steht den Leiharbeitnehmern nicht zu. Dies ergibt sich aus § 6 Abs. 1 und 2.

Zu Nummer 9 (§ 10h)

Diese Änderungen beruhen auf der Aufgabe des Gruppenprinzips.

Zu Nummer 10 (§ 10m)

Diese Änderungen beruhen auf der Aufgabe des Gruppenprinzips.

Zu Nummer 11 (§ 10n)

Diese Änderung beruht auf der Aufgabe des Gruppenprinzips.

Zu Nummer 12 (§ 17)

Diese Änderungen beruhen auf der Aufgabe des Gruppenprinzips.

Zu Nummer 13 (§§ 19 und 20)

Die in den *§§ 19* und *20* geregelten Änderungen anderer Gesetze sind vollzogen; deshalb werden diese Vorschriften aufgehoben.

Zu Nummer 14 (§ 22)

Da das Bundesrecht seit dem 3. Oktober 1990 uneingeschränkt in Berlin gilt, hat die bisherige Regelung, die die Berlin-Klausel enthielt, keinen Anwendungsbereich mehr.

Der neu gefasste *§ 22* regelt die Anwendbarkeit der nach § 17 erlassenen Rechtsverordnung über das Verfahren für die Wahl und die Abberufung von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer. Da sich diese Rechtsverordnung auf die bisherigen Regelungen des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes bezieht, ist sie nun nicht mehr in allen Punkten mit der gesetzlichen Neuregelung kompatibel. Dies gilt insbesondere für die Bestimmungen, die auf der Trennung von Arbeitern und Angestellten beruhen. Deshalb bestimmt *§ 22,* dass bis zum Erlass einer neuen Rechtsverordnung die bisherigen Regelungen entsprechend anzuwenden sind auf alle Wahl- oder Abberufungsverfahren von Aufsichtsratsmitgliedern, die nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eingeleitet werden. Für Wahl- oder Abberufungsverfahren, die bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes abgeschlossen worden sind, gilt das bisherige Recht ebenso wie für die Verfahren, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes eingeleitet, aber erst nach Inkrafttreten des Gesetzes beendet werden.

Zu Artikel 11 (Änderung des Saarländischen Gesetzes Nr. 560 über die Einführung der Mitbestimmung der Arbeitnehmer in den Aufsichtsräten und Vorständen der Unternehmen des Bergbaus und der Eisen und Stahl erzeugenden Industrie)

Zu Nummer 1 (§ 2)

Durch die Aufhebung der *Nummer 2* gilt § 9 Montan-Mitbestimmungsgesetz, der die Zusammensetzung der Aufsichtsräte mit 15 oder 21 Mitgliedern regelt, uneingeschränkt auch im Saarland. Damit wird die Umstellung des Nennkapitals der Gesellschaft auf Euro sowie die Aufgabe des Gruppenprinzips nachvollzogen.

Zu Nummer 2 (§ 2)

Die Anpassung der *Nummernbezeichnung* ist redaktioneller Art.

Zu Artikel 12 (Änderung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer)

Zu Nummer 1 (§ 1)

Die Änderungen in *Absatz 2* sind redaktioneller Art.

Zu Nummer 2 (§ 3)

Die im Betriebsverfassungsgesetz vorgenommene Aufgabe des Gruppenprinzips wird auch im Mitbestimmungsgesetz nachvollzogen *(Absatz 1 Nr. 1)*. Im Unterschied zum Betriebsverfassungsgesetz klammert das Mitbestimmungsgesetz die leitenden Angestellten indessen nicht aus *(Absatz 1 Nr. 2)*. Die Einbeziehung der leitenden Angestellten dient hier dem Ziel, die Informations- und Entscheidungsgrundlage des Aufsichtsrates zu optimieren. Deshalb soll auf die Kenntnisse und Einsichten der leitenden Angestellten in die organisatorischen und wirtschaftlichen Zusammenhänge des Unternehmens nicht verzichtet werden (vgl. bereits Ausschuss für Arbeit und Sozialordnung des Deutschen Bundestages, Bundestagsdrucksache 7/48 S. 2). Die bisherige gesetzliche Systematik, die besondere Bestimmungen für leitende Angestellte vorsieht, wird damit beibehalten.

Der neu gefasste *Absatz 2* stellt klar, dass der Betriebsbegriff ebenfalls dem Betriebsverfassungsrecht folgt. *Absatz 2 Satz 2* greift die bisherige Regelung des § 10 Abs. 1 Satz 2 auf und passt sie der Neuregelung des § 4 des Betriebsverfassungsgesetzes (Betriebsteile und Kleinstbetriebe – vgl. Artikel 1 Nr. 4) an. Diese Neuregelung entspricht der Neufassung in § 5 Abs. 6 Satz 2 des Mitbestimmungsergänzungsgesetzes (vgl. Artikel 10 Nr. 1).

Zu Nummer 3 (§ 10)

Die Änderungen des *§ 10* beruhen im Wesentlichen auf der Aufgabe des Gruppenprinzips. Der in *Absatz 2* neu einge-

fügte *Satz 2* regelt, dass auch die zur Arbeitsleistung überlassenen Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers aktiv wahlberechtigt sind, wenn sie länger als drei Monate im Unternehmen eingesetzt werden. Durch die entsprechende Anwendung dieser Regelung wird deutlich, dass nicht auf den Einsatz des Arbeitnehmers in einem Betrieb, sondern auf seinen Einsatz im Unternehmen abgestellt wird (vgl. Begründung zur inhaltsgleichen Regelung des § 8 Mitbestimmungsergänzungsgesetz – Artikel 10 Nr. 2). Das passive Wahlrecht steht den Leiharbeitnehmern im Einklang mit der Neuregelung in der Betriebsverfassung (vgl. Artikel 1 Nr. 7, Artikel 2) nicht zu. Dies folgt aus *Absatz 3*, der die Leiharbeitnehmer nach § 7 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes nicht mit einbezieht.

Zu Nummer 4 (§ 11)

Zu Buchstabe a

Nach *Absatz 1 Satz 2* wird die stufenförmige Verminderung der Delegiertenzahl nicht mehr gruppenbezogen vorgenommen. Dies bewirkt, dass die Reduzierungsklausel (30, 90, 150 Delegierte) in den Betrieben schneller erreicht werden kann. Hierdurch kann es im Vergleich zum geltenden Recht leichter zu Mehrfachmandaten der Delegierten und damit zu einer erwünschten Verkleinerung der Delegiertenversammlung kommen.

Zu Buchstabe b

Die *Absätze 2 bis 5* regeln die Aufteilung sowie die Mindestrepräsentanz der Delegierten der leitenden Angestellten und der übrigen Arbeitnehmer. Die Neuregelung, die aus der Aufgabe des Gruppenprinzips folgt, betrifft insbesondere Absatz 2. Diese Regelung unterscheidet sich vom bisherigen Recht darin, dass sich die Vergleichsgruppe zur Ermittlung der Zahl der Delegierten der leitenden Angestellten ändert. Während nach bisherigem Recht die Angestellten insgesamt die Vergleichsgruppe bildeten, wird künftig auf alle Arbeitnehmer des Betriebs abgestellt.

Zu Nummer 5 (§ 12)

Der neue *Absatz 1 Satz 2* berücksichtigt die Aufgabe des Gruppenprinzips und fasst die bisherige Regelung des Absatzes 1 Satz 2 sprachlich neu.

Zu Nummer 6 (§ 15)

Die Aufgabe des Gruppenprinzips führt zur Streichung der *Absätze 2 und 3*. Die Sitzgarantie für einen Vertreter der leitenden Angestellten im Aufsichtsrat ist nunmehr in *Absatz 1 Satz 2* geregelt. Der neue *Absatz 2* übernimmt die bisherige Regelung des Absatzes 4. Durch die Aufgabe des Gruppenprinzips werden die bisherigen Nummern 1 und 2 in einer neuen *Nummer 1* zusammengefasst.

Der neu gefasste *Absatz 3* entspricht inhaltlich dem bisherigen Absatz 5.

Zu Nummer 7 (§ 16)

Durch die Aufgabe des Gruppenprinzips wählen die Arbeitnehmer in jedem Betrieb des Konzerns nunmehr stets in gemeinsamer Wahl. Einer besonderen Betonung dieser Wahlform – im Unterschied zur Gruppenwahl – bedarf es daher nicht mehr.

Zu Nummer 8 (§ 17)

Die Änderungen in *§ 17* beruhen auf der Aufgabe des Gruppenprinzips.

Zu Nummer 9 (§ 18)

Die Änderungen in *§ 18* beruhen zum einen auf der Aufgabe des Gruppenprinzips. Zum anderen wird durch den Verweis auf § 7 Satz 2 des Betriebsverfassungsgesetzes geregelt, dass auch bei der unmittelbaren Wahl die zur Arbeitsleistung überlassenen Arbeitnehmer eines anderen Arbeitgebers aktiv wahlberechtigt sind, wenn sie länger als drei Monate im Unternehmen eingesetzt werden. Das passive Wahlrecht steht ihnen nach § 7 Abs. 3 nicht zu.

Zu Nummer 10 (§ 23)

Die Änderungen in *§ 23* beruhen auf der Aufgabe des Gruppenprinzips.

Zu Nummer 11 (§ 24)

Der neu gefasste *Absatz 2* entspricht inhaltlich der bisherigen Regelung in Absatz 2. Die vorgenommenen Streichungen beruhen auf der Aufgabe des Gruppenprinzips.

Zu Nummer 12 (§ 34)

Die Änderung in *Absatz 3* ist redaktioneller Art. Die Aufgabe der Ziffer 2 in Absatz 5 beruht auf der Aufgabe des Gruppenprinzips, da künftig die Abstimmung über die gemeinsame Wahl entfällt.

Zu Nummer 13 (§ 35)

Da die in *§ 35* geregelten Änderungen anderer Gesetze vollzogen worden sind, kann diese Vorschrift aufgehoben werden.

Zu Nummer 14 (§ 36)

Die Änderung in *Absatz 2* ist redaktioneller Art.

Zu Nummer 15 (§ 38)

Die Vorschrift enthält für die ersten beiden Jahre nach Inkrafttreten des Mitbestimmungsgesetzes am 1. Juli 1976 eine Übergangsregelung für die erstmalige Anwendung des Gesetzes auf die betroffenen Unternehmen. Der Regelungsinhalt dieser Vorschrift hat sich folglich durch Zeitablauf erledigt.

Zu Nummer 16 (§ 39)

Die Änderungen in *§ 39* beruhen auf der Aufgabe des Gruppenprinzips.

Zu Nummer 17 (§ 40)

Die bisherige Regelung enthielt die früher übliche Berlin-Klausel. Sie hat heute keinen Anwendungsbereich mehr, da das Bundesrecht seit dem 3. Oktober 1990 uneingeschränkt in Berlin gilt.

Der neu gefasste *§ 40* regelt die Anwendbarkeit der nach § 39 erlassenen Rechtsverordnungen über das Verfahren für die Wahl und die Abberufung von Aufsichtsratsmitgliedern der Arbeitnehmer. Da sich diese Rechtsverordnungen auf die bisherigen Regelungen des Mitbestimmungsgesetzes beziehen, sind sie nun nicht mehr in allen Punkten mit der gesetzlichen Neuregelung kompatibel. Dies gilt insbesondere für die Bestimmungen, die auf der Trennung von Arbeitern, nicht leitenden Angestellten und leitenden Angestellten beruhen. Deshalb bestimmt *§ 40,* dass bis zum Erlass neuer Rechtsverordnungen die bisherigen Regelungen entsprechend anzuwenden sind auf alle Wahl- oder Abberufungsverfahren von Aufsichtsratsmitgliedern, die nach Inkrafttreten dieses Gesetzes eingeleitet werden. Für Wahl- oder Abberufungsverfahren, die bis zum Inkrafttreten dieses Gesetzes abgeschlossen worden sind, gilt das bisherige Recht ebenso wie für die Verfahren, die vor Inkrafttreten dieses Gesetzes eingeleitet, aber erst nach Inkrafttreten des Gesetzes beendet werden.

Zu Artikel 13 (Neufassung des Betriebsverfassungsgesetzes)

Wegen der vorgesehenen zahlreichen Änderungen im Betriebsverfassungsgesetz ist eine Neubekanntmachung des Gesetzes zur besseren Handhabung in der Praxis zwingend erforderlich.

Zu Artikel 14 (Inkrafttreten)

Dieser Artikel regelt das Inkrafttreten.

C. Gesetzgebungskompetenz

Die Gesetzgebungskompetenz des Bundes folgt aus Artikel 74 Abs. 1 Nr. 12 des Grundgesetzes (Arbeitsrecht einschließlich der Betriebsverfassung). Eine bundesgesetzliche Regelung ist erforderlich, um regional unterschiedliche Vorschriften und damit ein unterschiedliches Interessenvertretungsniveau der Arbeitnehmer zu vermeiden.



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Postfach 13 20, 53003 Bonn, Telefon (02 28) 3 82 08 40, Telefax (02 28) 3 82 08 44
ISSN 0722-8333